

BACHELORARBEIT

DIE RECHTSGRUNDLAGEN DES ÖSTERREICHISCHEN ARBEITSRECHTS UNTER BESONDERER BERÜCKSICHTIGUNG DES KOLLEKTIVVERTRAGES DER HOLZVERARBEITENDEN INDUSTRIE ÖSTERREICHS

HOCHSCHULE MITTWEIDA – UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

STUDIENGANG: BETRIEBSWIRTSCHAFT

SEMINARGRUPPE: BW07sBSA

AUSGEFÜHRT VON:

Buchsteiner Rupert

Hauptstraße 39/2

5541 Altenmarkt im Pongau

Matrikelnummer: 22276

ERSTPRÜFER:

Prof. Dipl.-Kfm. Werner Weber

ZWEITPRÜFER:

Mag. Karin Loh

Altenmarkt im Pongau, Juli 2011

Danksagung

Ich möchte mich bei Herrn Prof. Dipl.-Kfm. Werner Weber recht herzlich für die Betreuung meiner Bachelorarbeit bedanken. Großer Dank gilt ebenfalls Frau Mag. Karin Loh, die mir fachlich jederzeit mit Rat und Tat zur Seite stand, für die professionelle Betreuung.

Bedanken möchte ich mich vor allem bei Herrn Dr. Renatus Capek, der mir das Studium an der Hochschule Mittweida ermöglicht hat und der durch seine Bereitschaft, mir in Form eines Interviews praxisrelevante Einblicke in die Thematik der Kollektivvertragsverhandlungen zu gewähren, entscheidend zum Gelingen dieser Bachelorarbeit beigetragen hat.

Abkürzungsverzeichnis

ABGB	Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch
Abs.	Absatz
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
AMS	Arbeitsmarktservice
APSG	Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz
ARÄG	Arbeitsrechtsänderungsgesetz
ArbAbfG	Arbeiter-Abfertigungsgesetz
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz
AZG/ARG	Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz
BAG	Berufsausbildungsgesetz
BEinstG	Behinderteneinstellungsgesetz
BMSVG	Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz
BMWA	Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
bzw.	beziehungsweise
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
EU	Europäische Union
EuGH	Europäischer Gerichtshof
GewO	Gewerbeordnung
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
KJBG	Gesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen
MSchG	Mutterschutzgesetz
NSchG	Nacht-Schwerarbeitsgesetz
UrlG	Urlaubsgesetz
VKG	Väterkarenzgesetz
zB	zum Beispiel

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitende Erörterung Arbeitsrecht.....	5
2. Rechtsgrundlagen des Österreichischen Arbeitsrechts	6
2.1. Europarecht.....	8
2.1.1 Primär- und Grundrechte	8
2.1.2 Verordnungen	8
2.1.3 Richtlinien	9
2.1.4 Erläuterungen am Beispiel Freizügigkeit und Gleichbehandlung.....	11
2.1.5 Richtlinien im Individualarbeitsrecht.....	16
2.2. Gesetze.....	21
2.2.1 Einteilung nach Berufsgruppen.....	21
2.2.2 Gesetze für besondere Arbeitnehmergruppen.....	23
2.2.3 Gesetze für besondere Zwecke	27
2.2.4 Aushangpflichtige Gesetze	27
2.3 Verordnungen	28
2.4 Kollektivverträge.....	29
2.4.1 Kollektivvertragsfähigkeit	30
2.4.2 Kollektivvertragsangehörigkeit	31
2.4.3 Inhalt von Kollektivverträgen.....	33
2.4.4 Wirkung von Kollektivverträgen	39
2.4.5 Beendigung und Nachwirkung von Kollektivverträgen	39
2.4.6 Satzung.....	40
2.4.7 Expertengespräch Dr. Renatus Capek	40
2.5 Betriebsvereinbarungen	45
2.5.1 Arten von Betriebsvereinbarungen	45
2.5.2 Beendigung und Nachwirkung von Betriebsvereinbarungen	49
2.5.3 „Freie Betriebsvereinbarungen“	51

2.6 Dienstverträge	53
2.6.1 Parteien des Dienstvertrages.....	53
2.6.2 Vertragsabschluss	53
2.6.3 Vertragsveränderungen im aufrechten Dienstverhältnis	57
3. Der Günstigkeitsvergleich im Arbeitsrecht.....	59
3.1 Bewertung der Günstigkeit	61
3.2 Bezugspunkt des Günstigkeitsvergleichs	61
3.3 Maßstab des Günstigkeitsvergleichs.....	63
3.4 Bildung des Vergleichspaares.....	64
3.5 Zeitlicher Aspekt.....	66
Literaturverzeichnis	67
Eidesstattliche Erklärung	70

1. Einleitende Erörterung Arbeitsrecht

Unter Arbeitsrecht wird die Summe all jener Normen verstanden, die Beziehungen von Personen regeln, die aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages in persönlicher Abhängigkeit für einen anderen tätig sind. Das Arbeitsrecht kann weder gänzlich dem Öffentlichen, noch dem Privaten Recht zugeordnet werden, sondern es umfasst Aspekte beider Rechtsgebiete. Es ist somit ein Sonderrecht, das auf die Verhältnisse der unselbständig Erwerbstätigen, sprich der Arbeitnehmer, anzuwenden ist. Aufgrund der Tatsache, dass der Großteil der in Österreich Berufstätigen unselbständig erwerbstätig ist, kommt dem Arbeitsrecht eine sehr große Bedeutung zu.¹

Die Grobgliederung des Arbeitsrechtes kann in Individualarbeitsrecht und Kollektives Arbeitsrecht erfolgen: Während sich das Individualarbeitsrecht in das Arbeitsvertragsrecht und das Arbeitnehmerschutzrecht zusammenfassen lässt, bilden das Berufsverfassungsrecht und das Betriebsverfassungsrecht den Bereich des Kollektiven Arbeitsrechts.²

Das Arbeitsrecht beabsichtigt vor allem den Schutz des schwächeren Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber, da ohne diesen Schutz und die notwendige rechtlichen Stütze die Arbeitnehmer aufgrund der schwächeren Verhandlungsposition dem Arbeitgeber unterlegen wären und dieser die Arbeitsbedingungen vorgeben und diktieren könnte. Aufgabe des Arbeitsrechts ist es nun, dieses bestehende Ungleichgewicht zwischen diesen beiden Parteien auszugleichen, beginnend mit dem Abschluss eines Arbeitsvertrages bis hin zum Ende des Arbeitsverhältnisses.³

Auf besagtes, mit dem Arbeitsvertrag beginnendes, Arbeitsverhältnis haben verschiedenartige und verschiedenrangige Rechtsquellen ihren Einfluss. Werden diese Rechtsquellen nach Rang und wechselseitiger Verbindlichkeit angeordnet, so ergibt sich der Stufenbau der Rechtsordnung im Arbeitsrecht, auf welchen im Rahmen dieser Bachelorarbeit im Besonderen eingegangen wird.

¹ vgl. Jabornegg/Resch/Strasser 2008, S. 1 f.

² vgl. Jabornegg/Resch/Strasser 2008, S. 4

³ vgl. Jabornegg/Resch/Strasser 2008, S. 2

2. Rechtsgrundlagen des Österreichischen Arbeitsrechts

Die Rechtsgrundlagen des österreichischen Arbeitsrechts können ihrer Hierarchie und Verbindlichkeit entsprechend wie folgt dargestellt werden:



In den folgenden Erläuterungen werden die einzelnen Rechtsgrundlagen entsprechend ihres Ranges beschrieben, und ihre jeweiligen Verbindungen zueinander im Günstigkeitsvergleich des Arbeitsrechts im Anschluss abgehandelt.

Aufgrund meiner beruflichen Tätigkeit bei der Firma Atomic Austria GmbH gehe ich bei der Rechtsgrundlage Kollektivvertrag speziell auf den für unser Unternehmen geltenden Kollektivvertrag der Holzverarbeitenden Industrie Österreichs ein und werde bei den Ausführungen zu dieser Rechtsgrundlage die Ergebnisse eines mit Herrn

Dr. Renatus Capek (Director Legal & Human Resources und Prokurist der Atomic Austria GmbH sowie Verhandlungsleiter auf Arbeitgeberseite für Kollektivvertragsverhandlungen der Holzverarbeitenden Industrie Österreichs) geführten Interviews einfließen lassen.

Vor Beginn meiner Ausführungen möchte ich noch darauf hinweisen, dass ich der Einfachheit halber darauf verzichte, sowohl die männliche als auch die weibliche Form anzuführen. So ist bei Entsprechung auch die weibliche Form inkludiert. Auf eine durchgehend geschlechtsneutrale Schreibweise habe ich zugunsten der Lesbarkeit des Textes verzichtet.

2.1. Europarecht

Da nationales Recht dem Europarecht nicht widersprechen darf, wirkt dieses seit dem Beitritt Österreichs zur Europäischen Union in unterschiedlicher Intensität auf die österreichische Rechtsordnung ein:

2.1.1 Primär- und Grundrechte

Für das Arbeitsrecht maßgebliche Bestandteile waren bereits in den Primär- bzw. Grundrechten der Europäischen Union verankert. Durch die Charta der Grundrechte der Europäischen Union wurden diese allgemeinen Bürger- und Menschenrechte sowie die wirtschaftlichen und sozialen Rechte in sechs Teilen (Würde des Menschen, Freiheit, Gleichheit, Solidarität, Bürgerrechte und justizielle Rechte) erstmals umfassend und in verständlicher Form niedergeschrieben und im Jahre 2000 anlässlich des Europäischen Rates in Nizza unterzeichnet und verkündet. Mit Inkrafttreten des Vertrages von Lissabon im Jahre 2009 wurden die Inhalte der Charta rechtsverbindlich. Jeder Bürger der Europäischen Union kann demnach in Verfahren vor dem Europäischen Gerichtshof als auch vor nationalen Gerichten diese Grundrechte nicht nur geltend machen sondern sich auch unmittelbar darauf berufen.

2.1.2 Verordnungen

Ebenso wie völkerrechtliche Verträge dient die Rechtssatzform der Verordnung in der Europäischen Union der Rechtsvereinheitlichung und der Gewährleistung rechtlicher Standards in Europa⁴. Verordnungen werden vom Rat der Europäischen Union gemeinsam mit dem Europäischen Parlament oder von der Europäischen Kommission alleine angenommen. Das Wesensmerkmal der Verordnung liegt in ihrer Verbindlichkeit in allen Ländern der Europäischen Union und in ihrer allgemeinen Geltung. Verordnungen gelten somit unmittelbar und schaffen Recht, das in allen Mitgliedsstaaten wie nationales Gesetz zu gelten hat, ohne dass die Regierungen tätig werden müssen.⁵

⁴ vgl. Egger 2005, S. 179

⁵ http://ec.europa.eu/eu_law/introduction/what_regulation_de.htm, 14.05.2011

2.1.3 Richtlinien

Auf dem Gebiet des Arbeitsrechts gelten Richtlinien als die wichtigste Handlungsform der Gemeinschaftsorgane, wodurch eine Harmonisierung und Angleichung von Europäischem und Nationalem Recht angestrebt wird⁶.

Richtlinien sind für den jeweiligen Mitgliedsstaat, an den sie gerichtet sind, hinsichtlich des zu erreichenden Zieles verbindlich, überlassen jedoch den nationalen Stellen (Parlament, Regierung Verwaltung) die Wahl der Form und der Mittel zu deren Erreichung. Dadurch wird den Mitgliedsstaaten die Berücksichtigung nationaler Besonderheiten bei der Realisierung der Zielvorgaben zugestanden. Demnach ersetzen die Vorschriften einer Richtlinie nicht automatisch die nationalen Rechtsvorschriften, es beschränkt sich auf die Vorgabe der verblichen Umsetzung in nationales Recht. Für den Fall, dass im betreffenden Mitgliedsstaat das angestrebte Rechtsangleichungsniveau bereits besteht, bedarf es keiner Umsetzung.⁷

Die angemessene Frist zur Umsetzung in nationales Recht ist jeweils in den letzten Artikeln der Richtlinie vermerkt. Mitgliedsländer können sich jedoch nicht auf eine Langwierigkeit der Umsetzung aufgrund des vorhandenen nationalen Verfassungsrechts berufen und somit eine Nichteinhaltung der Umsetzung rechtfertigen. Sie haben ausschließlich die Möglichkeit, um eine eventuelle Fristverlängerung anzusuchen, sollte sich die vorgegebene Frist zur Umsetzung als zu kurz erweisen.⁸

Die Überwachung der Durchführung und Umsetzung der Richtlinien erfolgt durch die Europäische Kommission. Die Nichtumsetzung einer Richtlinie wird als Vertragsverletzung des betreffenden Mitgliedsstaates gewertet und kann – sollte sich die Richtlinie auf individuelle Rechte der Bürgerinnen und Bürger beziehen – bis hin zum Ersatz der Schäden führen, die den Bürgerinnen und Bürgern durch die Nichtumsetzung bzw. nicht ordnungsgemäße Umsetzung entstanden sind.⁹

⁶ vgl. Egger 2005, S. 179

⁷ vgl. Egger 2005, S. 179 f.

⁸ vgl. Egger 2005, S. 182 f.

⁹ vgl. Egger 2005, S. 190

Als Grundlage dafür gilt die Francovich-Entscheidung, eine wesentliche Entscheidung auf dem Gebiet des Europarechts:

Um die Nichtumsetzung von Richtlinien durch die Mitgliedsstaaten zu sanktionieren, hat der Europäische Gerichtshof im Jahre 1991 in der Francovich-Entscheidung¹⁰ ein weiteres rechtliches Instrument entwickelt - die Staatshaftung aufgrund unterlassener Richtlinienumsetzung. Der Francovich-Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde: Die Richtlinie 80/987 sieht durch Schaffung eines öffentlichen Fonds durch die Mitgliedsstaaten einen finanziellen Mindestschutz von Arbeitnehmern bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers vor. In besagtem Fall ging der Arbeitgeber von Herrn Francovich in Konkurs und Herr Francovich kam nicht in den Genuss von Zahlungen aus der öffentlichen Kasse, da der in diesem Fall betroffene EU-Mitgliedsstaat Italien die Richtlinie noch nicht umgesetzt hatte. Der Kläger verlangte daraufhin vom italienischen Staat die in der Richtlinie 80/987 vorgesehenen finanziellen Entschädigungen und der Europäische Gerichtshof hatte zu entscheiden, ob ein Schadensersatzanspruch gegen den EU-Mitgliedsstaat besteht. Der EuGH verabschiedete einen Staatshaftungsanspruch unter folgenden Voraussetzungen:

- Eine Richtlinie wurde fehlerhaft oder nicht umgesetzt
- Die verletzte Rechtsnorm dient dem Zweck, dem Einzelnen Rechte zu verleihen
- Der Verstoß ist hinreichend qualifiziert
- Die Nichtumsetzung muss kausal für einen Schaden sein

Insofern stand dem Kläger ein Schadensersatzanspruch gegen den EU-Mitgliedsstaat Italien zu.

Wie die Umsetzung dieser Richtlinie in Österreich erfolgte wird im Teil „Richtlinien des Individualarbeitsrechts / Arbeitnehmerschutz bei Insolvenz“ gesondert erwähnt.

¹⁰ vgl. EuGH, C-6/90 und C-9/90, Slg. 1991, 5357

2.1.4 Erläuterungen am Beispiel der Freizügigkeit und Gleichbehandlung

Das Zusammenspiel von bestehenden Grundrechten, Verordnungen und Richtlinien wird am Beispiel der Freizügigkeit und den damit verbundenen Regelungen der Gleichbehandlung veranschaulicht:

Primär- und Grundrecht der Freizügigkeit

Der Gemeinschaftsgesetzgeber hat in Artikel 20 AEUV geregelt, für wen das Recht auf Freizügigkeit zur Geltung kommt:

Das Recht auf Freizügigkeit gilt nur für jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Staatsangehörige eines Mitgliedsstaates der Europäischen Union sind. Wer diese Voraussetzung nicht erfüllt, kann sich nur auf das Recht der Freizügigkeit beziehen, wenn spezielle Regelungen dies vorsehen – als Beispiel dafür kann das am 01. Juni 2002 in Kraft getretene Abkommen über die Freizügigkeit zwischen der Europäischen Union und der Schweiz genannt werden.

Für die am 01. Mai 2004 der EU beigetretenen MOE-Staaten (Länder in Mittel- und Osteuropa: Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn und Zypern) wurde die Freizügigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Öffnung des Arbeitsmarktes – nicht zuletzt aufgrund massiver Befürchtungen vor allem von Österreich und Deutschland – erheblichen Beschränkungen unterworfen. Zwar gilt, dass bis zum Ende des Zeitraumes von zwei Jahren nach Beitritt zur Europäischen Union das Recht auf ungehinderten und diskriminierungsfreien Zutritt zum Arbeitsmarkt gegeben sein muss, jedoch können bestehende Mitgliedsländer die Anwendung ihrer nationalen oder sich aus bilateralen Abkommen abgeleiteten Maßnahmen beibehalten und somit die bestehende Übergangsfrist ausdehnen. Diese Möglichkeit kann um weitere drei Jahre und anschließend um weitere zwei Jahre ausgedehnt werden.¹¹

¹¹ vgl. Fuchs/Marhold 2010, S. 46

Folgend wird beispielhaft der Weg unseres Nachbarlandes Ungarn vom Beitritt zur Europäischen Union bis hin zum freien Zugang zum Europäischen Arbeitsmarkt dargestellt:

- | | |
|--------------|--|
| 01. Mai 2004 | Beitritt Ungarns zur Europäischen Union |
| 01. Mai 2006 | Ende der generellen Suspendierung der Freizügigkeitsverordnung |
| 01. Mai 2009 | Ende der ersten Periode der Inanspruchnahme Österreichs zur Aufrechterhaltung des beschränkten Zuganges zum Arbeitsmarkt (aufschiebende Wirkung von 3 Jahre) |
| 01. Mai 2011 | Ende der zweiten Periode der Inanspruchnahme Österreichs zur Aufrechterhaltung des beschränkten Zuganges zum Arbeitsmarkt (Aufschiebungswirkung von 2 Jahre) |

Nachdem Österreich in Bezug auf Ungarn das bisherige System des beschränkten Zuganges zum Arbeitsmarkt aufrechterhalten und von sämtlichen Verlängerungsmöglichkeiten Gebrauch gemacht hat, gilt für Ungarische Staatsbürgerinnen und Staatsbürger seit 01. Mai 2011 das Recht auf ungehinderten und diskriminierungsfreien Zugang zum Österreichischen Arbeitsmarkt.

Somit kommt dieser durch die Inanspruchnahme der Übergangsfristen beschränkte Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt nur mehr für die jüngsten EU-Mitgliedsstaaten Bulgarien und Rumänien zum Tragen. Durch ihren EU-Beitritt am 01. Jänner 2007 gilt für diese beiden EU-Mitgliedsstaaten erst ab 01. Jänner 2014 der freie Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt.

Die Freizügigkeitsregelungen im AEUV müssen vor dem Hintergrund der Schaffung eines europäischen Arbeitsmarktes betrachtet werden. Aus Sicht der ökonomischen Theorie ist die Freizügigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Frage effizienter Ressourcenverteilung, in Erwartung eines Flusses des Arbeitskräftepotenzials aus Ländern mit niedrigeren Löhnen in Länder mit höheren Löhnen, womit sich die Grenzproduktivität der Arbeit innerhalb des Wirtschaftsraumes ausgleicht. Die

Mobilität des Produktionsfaktors Arbeit ist also ein wesentliches Ziel dieser Freizügigkeitsregeln.¹²

Jedoch ist die berufliche Mobilität innerhalb der Europäischen Union sehr gering gehalten. Laut der von der EU geführten Statistik (EUROSTAT) leben und arbeiten nur etwa 2 % der EU-Bürgerinnen und Bürger im erwerbsfähigen Alter in einem anderen Mitgliedstaat.¹³

Der Wunsch und die Bereitschaft, in einem anderen EU-Mitgliedsland zu arbeiten, ist zwar durch die Möglichkeit der grenzüberschreitenden Tätigkeit gegeben, wird aber vor allem durch soziale und kulturelle Unterschiede, Sprachbarrieren, Wohnungsprobleme und unterschiedliche Ausbildungsstandards erschwert. Somit erklärt sich die verhältnismäßig geringe Arbeitskräftebewegung von und nach europäischen Ländern.¹⁴

Laut aktuellen Zahlen kamen im Mai 2011 8.700 Arbeitskräfte aus den neuen EU-Staaten nach Österreich, die meisten davon aus Ungarn (3000), gefolgt von Polen (2500) und der Slowakei (1500), sowie aus Tschechien (800) und Slowenien (650). Diese Arbeitnehmer aus den neuen EU-Ländern entsprechen etwa zwei Promille der 3,4 Millionen in Österreich Beschäftigten - von dem befürchteten Ansturm auf den Österreichischen Arbeitsmarkt kann also keine Rede sein.¹⁵

Ergänzt wird das bestehende Freizügigkeitsrecht in Artikel 48 AEUV um den Bereich der sozialen Sicherheit, die besagt, dass EU-Bürgerinnen und Bürger, welche in verschiedenen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union einer Arbeitnehmertätigkeit nachgegangen sind, im Bereich der sozialen Sicherheit (Sozialversicherung) keine Nachteile durch ihre grenzüberschreitenden Tätigkeiten haben dürfen. Dies wird gewährleistet, indem Zeiten, die für den Erwerb und die Aufrechterhaltung der Leistungsansprüche und deren Berechnung maßgeblich sind, zusammengerechnet werden müssen.¹⁶

¹² vgl. Oppermann/Classen/Nettesheim 2009, S. 500

¹³ vgl. Europa in Zahlen 2009, S.266

¹⁴ vgl. Craig/de Búrca 1999, S. 388

¹⁵ vgl. Interview Sozialminister Rudolf Hundstorfer („Die Presse“, Print-Ausgabe, 17.06.2011)

¹⁶ vgl. Fuchs/Marhold 2010, S. 38

Zur näheren Konkretisierung der Freizügigkeit wurde in Artikel 46 AEUV eine Ermächtigung zum Erlass von Verordnungen und Richtlinien geschaffen¹⁷:

Freizügigkeitsverordnung VO (EGW) Nr. 1612/68

VO (EGW) Nr. 1612/68, genannt Freizügigkeitsverordnung, konkretisiert im Besonderen das Diskriminierungsverbot und den Gleichbehandlungsgrundsatz des Artikels 45 AEUV¹⁸:

Kernpunkt dieses Rechts der Freizügigkeit ist das damit verbundene Verbot der Diskriminierung von ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in einem Mitgliedsstaat. Es beinhaltet das Recht, sich um eine im EU-Raum angebotene Stelle zu bewerben und sich zu diesem Zweck im Gebiet des betreffenden Mitgliedsstaates frei zu bewegen, das Recht auf Aufenthalt im Mitgliedsstaat und später das Recht auf Verbleib nach Beendigung der Beschäftigung.¹⁹

Entsprechend dem Umfang der Rechtsvorschriften kommt den Regelungen zur Gleichbehandlung der bedeutendste Teil im europäischen Arbeitsrecht zu²⁰. Die Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben ist seit jeher eines der wichtigsten Gemeinschaftsziele - so war der Grundsatz der Gleichbehandlung bereits im Jahre 1974 Teil des sozialpolitischen Aktionsprogramms der Europäischen Union²¹. Durch den Vertrag von Amsterdam im Jahre 1997 wurde ein Katalog von Differenzierungskriterien festgelegt, der Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung als nicht zulässig erachtet²². Die innerstaatliche Rechtsordnung muss demnach so gestaltet sein, dass alle Bestimmungen in Kollektivverträgen, in Betriebsvereinbarungen und in Einzelarbeitsverträgen, die diesem Gleichbehandlungsgrundsatz widersprechen, nichtig sind oder für nichtig erklärt werden können²³.

¹⁷ vgl. Fuchs/Marhold 2010, S. 38

¹⁸ vgl. Fuchs/Marhold 2010, S. 38

¹⁹ vgl. Fuchs/Marhold 2010, S. 37

²⁰ vgl. Fuchs/Marhold 2010, S. 126

²¹ vgl. Egger 2005, S. 405

²² vgl. Egger 2005, S. 436

²³ vgl. Egger 2005, S. 448

Ebenfalls als Diskriminierung werden Belästigungen am Arbeitsplatz gewertet, die mit den genannten Diskriminierungskriterien in Zusammenhang stehen und bewirken, dass die Würde der betroffenen Personen verletzt, oder durch das Verhalten ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.²⁴

Zum Thema Diskriminierung darf hinzugefügt werden, dass es zum Beispiel für kirchliche Organisationen Sonderregelungen zur Abweichung vom Diskriminierungsschutz gibt. Somit kann der Arbeitgeber aufgrund der geltenden Kirchenschutzklausel von seinem Arbeitnehmer verlangen, sich nach der Glaubens- und Sittenlehre sowie der Rechtsordnung der katholischen Kirche zu richten, womit die Frage nach der Religionszugehörigkeit erlaubt ist und keine diskriminierende Handlung darstellt.²⁵

Wenn Personen, welche sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes verletzt fühlen, dies bei Gericht glaubhaft machen, obliegt es betreffend der Beweislast einer diskriminierenden Handlung jeweils dem Beklagten zu beweisen, dass keine Verletzung des Grundsatzes der Gleichberechtigung vorgelegen hat. Bei Nichtbeachtung des Diskriminierungsverbotes sind die Mitgliedsstaaten der Union verpflichtet, Sanktionen zu setzen, die auch in Schadenersatzleistungen bestehen können - diese Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und vor allem abschreckend sein.²⁶

Richtlinie 2004 / 38 / EG / Rechte der Unionsbürger und ihrer Familienangehöriger

Dieses Freizügigkeitsrecht wäre unvollkommen, würde es nicht auch die familiäre Situation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berücksichtigen. Für Familienangehörige, die die Eigenschaft eines Ehepartners oder eines Lebenspartners, was im Zuge einer eingetragenen Lebensgemeinschaft der Ehe gleichgestellt ist, besitzen und EU-Bürger sind, gelten dieselben Rechte betreffend Freizügigkeit wie für den Arbeitnehmer. Auch Familienangehörige, die nicht die Unionsstaatsbürgerschaft besitzen, dürfen am Freizügigkeitsrecht des Arbeitnehmers teilhaben, jedoch ist das

²⁴ vgl. Egger 2005, S. 444

²⁵ vgl. Egger 2005, S. 447

²⁶ vgl. Egger 2005, S. 447 f.

Zielland berechtigt, ein Einreisevisum bzw. den Besitz einer gültigen Aufenthaltskarte zu fordern.²⁷

2.1.5 Richtlinien des Individualarbeitsrechts

Als Ergänzung werden folgend vier unterschiedliche Richtlinien aus dem Bereich des Individualarbeitsrechts erörtert, die von Seiten der Europäischen Union eine übergeordnete Regelung erfahren:

Befristete Arbeitsverträge

Auch auf dem Gebiet der befristeten Arbeitsverhältnisse wurde mittels einer Richtlinie (RL 1999/70/EG) eine europarechtliche Regelung für sogenannte atypische Arbeitsverhältnisse geschaffen, welche bis zum Juli 2001 in nationales Recht umzusetzen war. Aufgabe und Ziel dieser Richtlinie und des damit einhergehenden Grundsatzes der Nichtdiskriminierung ist, die Qualität von befristeten Arbeitsverhältnissen zu verbessern sowie den Missbrauch durch aufeinanderfolgende Arbeitsverhältnisse zu verhindern. Darüber hinaus dient sie der Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen, da mehr als die Hälfte der befristeten Arbeitnehmer Frauen sind.²⁸

Im Zuge der Gleichberechtigung sind befristet beschäftigte Arbeitnehmer über künftig vakante Stellen im Unternehmen zu unterrichten, um ihnen somit die Chance auf einen sicheren unbefristeten Arbeitsplatz zu gewähren. Zur Förderung und zur Erlangung der zum beruflichen Fortkommen notwendigen Fähigkeiten, ist den befristeten Arbeitnehmern der Zugang zu Aus- und Weiterbildung zu ermöglichen.²⁹

Dem maßgeblichen Regelungsbereich des Diskriminierungsverbotes der Richtlinie folgend, dürfen befristet beschäftigte Arbeitnehmer in ihren Beschäftigungsbedingungen aufgrund ihres befristeten Arbeitsverhältnisses gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten nicht benachteiligt werden - es sei denn, die unterschiedliche Behandlung kann durch sachliche Gründe gerechtfertigt werden.³⁰

²⁷ vgl. Fuchs/Marhold 2010, S. 59 f.

²⁸ vgl. Fuchs/Marhold 2010, S. 113 f.

²⁹ vgl. Fuchs/Marhold 2010, S. 117

³⁰ vgl. Fuchs/Marhold, 2010, S. 115

Der zweite wesentliche Schutzzweck liegt in der Beschränkung der Aneinanderreihung von befristeten Dienstverhältnissen, da darin vor allem die Gefahr der Umgehung zwingender gesetzlicher Schutzvorschriften betreffend Kündigungsschutz besteht. Um entsprechenden Missbrauch zu verhindern, sind die Mitgliedsstaaten nach Anhörung der Sozialpartner verpflichtet, eine oder mehrere der folgenden Voraussetzungen zu definieren, nach denen eine mehrfache Befristung als zulässig erachtet werden kann.³¹

- es werden sachliche Gründe verlangt, die eine Verlängerung der befristeten Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse rechtfertigen
- es wird eine maximal zulässige Gesamtdauer der aufeinander folgenden Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse festgelegt
- es wird eine höchstzulässige Anzahl der Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse festgelegt

Die Österreichische Rechtsprechung setzt für die Aneinanderreihung von befristeten Arbeitsverhältnissen das Vorliegen eines anhand des Einzelfalls zu bestimmenden sachlichen Grundes voraus, da es anderenfalls zur Umgehung des zwingenden Kündigungsschutzes kommen kann³². Eine noch strengere Auslegung sieht das österreichische Arbeitskräfteüberlassungsgesetz vor, das zum Schutz von Leiharbeitnehmern bereits für den einmaligen Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages eine zwingende sachliche Rechtfertigung voraussetzt.

Gemäß § 10a Mutterschutzgesetz gilt bei befristeten Arbeitsverhältnissen für schwangere Arbeitnehmerinnen ein besonderer Schutz. Demnach wird ab der Meldung der Schwangerschaft der Ablauf des Arbeitsverhältnisses gehemmt und der Arbeitsvertrag wird automatisch bis zum Beginn des Beschäftigungsverbotes verlängert. Ausnahmen dazu gibt es ausschließlich bei einer sachlich gerechtfertigten Befristung – wurde ein befristetes Arbeitsverhältnis für die Dauer einer Krankenstands-, Urlaubs- oder Karenzvertretung, zur Verrichtung einer saisonalen Tätigkeit oder zur Erprobung abgeschlossen oder liegt die Befristung im Interesse der Arbeitnehmerin,

³¹ vgl. Fuchs/ Marhold 2010, S. 115 f.

³² vgl. OGH 25.6.1998 RdW 1999, 96

so kommt der besondere Schutz nicht zum Tragen und das befristete Arbeitsverhältnis endet zum vereinbarten Zeitpunkt.

Arbeitnehmerschutz bei Insolvenz

Mit der RL 80/987/EWG, namentlich Insolvenzschutzrichtlinie, wurde das Ziel verfolgt, die Zahlung nicht erfüllter Ansprüche der Arbeitnehmer gegen den zahlungsunfähigen Arbeitgeber zu gewährleisten. Da sich jedoch die nationalen Vorschriften der Mitgliedsstaaten zur Sicherung der Arbeitnehmeransprüche bei Insolvenz des Arbeitgebers erheblich voneinander unterscheiden und dies Wettbewerbsverzerrungen innerhalb des gemeinsamen Marktes nach sich ziehen könnte, wurden die Mitgliedsstaaten verpflichtet, Garantieeinrichtungen zur Sicherung des Arbeitsentgeltes im Insolvenzfall zu schaffen, um somit ein Mindestniveau der Absicherung der Arbeitnehmer zu gewährleisten³³. Als Voraussetzung für den Schutzzweck dieser Garantieeinrichtung gilt ihre vermögensrechtliche Selbständigkeit, um Arbeitnehmeransprüche unabhängig von der Insolvenz des Arbeitgebers durchzusetzen – in anderen Worten, das Vermögen der Garantieeinrichtung muss unabhängig vom Betriebsvermögen des Arbeitgebers sein³⁴.

Österreich hatte bereits zum Zeitpunkt des EU-Beitrittes mit dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz ein System geschaffen, das im Wesentlichen diesen Vorgaben entsprach³⁵.

Diese Insolvenzrichtlinie gilt für alle Ansprüche von Arbeitnehmern aus Arbeitsverträgen oder Arbeitsverhältnissen gegen ihre zahlungsunfähigen Arbeitgeber – wann ein Arbeitgeber als zahlungsunfähig gilt, orientiert sich weitestgehend an nationalem Recht. Zudem gilt die Bestimmung, wonach die Mitgliedsstaaten die Ansprüche auf Schutz nach der Insolvenzrichtlinie der Arbeitnehmer gegen ihre Arbeitgeber nicht von einer Mindestdauer des Arbeitsvertrages oder Arbeitsverhältnisses abhängig machen dürfen.³⁶

³³ vgl. Fuchs/Marhold 2010, S. 217 f.

³⁴ vgl. Fuchs/Marhold 2010, S. 222 f.

³⁵ vgl. Runggaldier/Ulrich, S. 259

³⁶ vgl. Fuchs/Marhold 2010, S. 220

Übergang von Unternehmen und Betrieben

Mit der RL 77/178/EWG wurde ein grundlegendes Schutzkonzept zur Sicherung der Rechte von Arbeitnehmern entwickelt, deren Arbeitsverhältnisse von einem Übergang eines Unternehmens, Betriebs- oder Betriebsteiles betroffen sind. Zusätzlich zu dem sozialen Motiv dieser Richtlinie liegt ihr Bestreben in der Aufrechterhaltung der Funktionalität des gemeinsamen Marktes, da ein unterschiedliches Arbeitnehmerschutzniveau bei Unternehmens- oder Betriebsübergängen innerhalb der Europäischen Union zu Handelshemmnissen führen könnte.³⁷

Dem Mitarbeiter muss demnach die Möglichkeit eingeräumt werden, beim Erwerber des Unternehmens seine Tätigkeit zu den gleichen Bedingungen wie beim Veräußerer fortzusetzen - es gehen sämtliche Rechte und Pflichten aus einem bestehenden Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnisses mit dem Veräußerer eines Unternehmens an den Erwerber über³⁸.

Mit dem Beitritt Österreichs zur Europäischen Union im Jahre 1995 wurden die nationalen Regelungen mit Art. 3 ff. des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) an die Betriebsübergangsrichtlinie angepasst.

Arbeitsschutzrecht

Diese Richtlinie (RL 89/391/EWG) regelt für alle Tätigkeitsbereiche und Beschäftigungsgruppen die grundlegenden Pflichten von Arbeitgebern als auch von Arbeitnehmern im betrieblichen Arbeitsschutz und gibt entsprechende Mindestnormen vor. National bereits geltende Bestimmungen, die für die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz günstiger sind, werden durch diese Richtlinie nicht berührt.³⁹

Zusätzlich zu dem Hauptanliegen der Richtlinie, den Arbeitnehmer zu schützen, liegen dieser Richtlinie auch monetäre Motive zu Grunde. Bei entsprechenden Erhebungen im Jahre der Erlassung der Richtlinie 1989 ereigneten sich 7617 tödliche Ar-

³⁷ vgl. Fuchs/Marhold 2010, S. 237 f.

³⁸ vgl. Fuchs/Marhold 2010, S. 239

³⁹ vgl. Fuchs/Marhold 2010, S. 391

beitsunfälle und zehn Millionen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten (von 138 Millionen gesamt). Aufgrund der dadurch notwendigen Behandlungen und den daraus resultierenden enorm hohen Kosten, liegen dieser Richtlinie wie erwähnt neben sozialpolitischen vor allem ökonomische Interessen zugrunde.⁴⁰

⁴⁰ vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaft, Soziales Europa 1992, S.3

2.2 Gesetze

An höchster Stufe der nationalen Rechtsgrundlagen stehen die zweiseitig zwingenden Gesetze, die ausnahmslos zu beachten sind und keinerlei abweichende Vereinbarungen zulassen. Aufgrund ihrer Wirkungsweise werden sie auch absolut zwingende Gesetze genannt. Als wichtigste Vertreter für diesen Typus von Gesetzen gelten das ArbVG sowie die öffentlich-rechtlichen Verbotsnormen im Arbeitnehmer-Schutzrecht.⁴¹

Als nächstrangige Normen gelten die einseitig bzw. relativ zwingenden Gesetze. Diese Rechtsquellen erlauben Abweichungen durch eine niedrigere Regelung immer dann, wenn sie für den Arbeitnehmer günstiger sind. Diese relativ zwingenden Normen stellen den Großteil jener Vorschriften dar, die den Inhalt von Arbeitsverträgen regeln.⁴²

In Österreich ist das Arbeitsvertragsrecht nicht einheitlich in einem Gesetz geregelt, sondern erfährt in unterschiedlichen Normen eine Regelung – eine längst überfällige und vereinfachende Vereinheitlichung ist im Bereich des Individualarbeitsrechts bis jetzt nicht geglückt. Man muss somit die bestehenden Rechtsquellen danach einteilen, ob sie nur für bestimmte Berufsgruppen gelten, ob sie aufgrund einer besonderen Schutzbedürftigkeit erlassen wurden oder ob mit ihnen sonstige bestimmte Zwecke verfolgt werden.⁴³

2.2.1 Einteilung nach Berufsgruppen

Bezugnehmend auf die geltenden Gesetze des Österreichischen Arbeitsrechts erfolgt die maßgebliche Unterscheidung in der Einteilung nach Berufsgruppen zwischen der Gruppe der Arbeiter und jener der Angestellten. Obwohl in der Vergangenheit allmählich eine Annäherung der beiden Gruppen vorangetrieben wurde (zB Annäherung der Krankenstandsregelung im ARÄG im Jahr 2000) ist die Unterscheidung zwi-

⁴¹ vgl. Jabornegg/Resch/Strasser 2008, S. 6

⁴² vgl. Jabornegg/Resch/Strasser 2008, S. 6

⁴³ vgl. Jabornegg/Resch/Strasser 2008, S. 14 f.

schen Arbeitern und Angestellten nach wie vor stärker ausgeprägt als in anderen Ländern.⁴⁴

Als Angestellter gilt, wer kaufmännische Dienste, höhere nicht kaufmännische Dienste oder Kanzleiarbeiten verrichtet.

Betreffend einer Definition der Gruppe der Arbeiter sind keine eigenen gesetzlichen Regelungen existent. Arbeitertätigkeiten sind somit sowohl einfache manuelle Hilfstätigkeiten als auch hochqualifizierte manuelle Tätigkeiten, die eine mehrjährige Ausbildung voraussetzen, und somit der Tätigkeit eines Facharbeiters entsprechen.⁴⁵

Während sämtliche Bestimmungen für Angestellte gesammelt im Angestelltengesetz geregelt sind, sind die für die Arbeiter geltenden Bestimmungen bezugnehmend auf die jeweiligen Berufsgruppen unterschiedlich geregelt. So finden sich die Bestimmungen für die gewerblichen Hilfsarbeiter in der Gewerbeordnung (GewO), die Bestimmungen der Bergarbeiter im Mineralrohstoffgesetz (MinroG) und das Regelwerk für Land- und Forstarbeiter im Landarbeitsgesetz (LandarbeitsG). Weitere gesonderte gesetzliche Regelungen gibt es für Bauarbeiter, Bäckereiarbeiter und Hausbesorger. Über die unterschiedlichen Berufsgruppen hinaus gelten das Arbeiter-Abfertigungsgesetz (ArbAbfG) und das Entgelt-Fortzahlungsgesetz (EFZG) als die wichtigsten gesetzlichen Bestimmungen für die Gruppe der Arbeiter.

Für alle Mitarbeitergruppen und somit unabhängig von ihrer Klassifizierung als Arbeiter oder Angestellte gelten das Urlaubsgesetz (UrlG), das Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz (AZG/ARG) sowie das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) und das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch (ABGB).⁴⁶

Somit können letztlich vier Punkte genannt werden, in denen es nach wie vor rechtliche Unterschiede zwischen der Gruppe der Arbeiter und der Angestellten gibt:

- Kündigungsfristen und Kündigungstermine
- Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankenstand

⁴⁴ vgl. Jabornegg/Resch/Strasser 2008, S. 15

⁴⁵ vgl. http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=422146&DstID=0, 02.06.2011

⁴⁶ vgl. <http://www.lexisnexis.com/at> (Entgelt: Anspruch & Abrechnung > Rechtsgrundlagen > Gesetzliche Grundlagen), 02.06.2011

- Gründe für einen vorzeitigen Austritt
- Dienstverhinderungsgründe in der Person des Arbeitnehmers

Vor allem die beiden erst genannten Punkte stellen nach wie vor eine offensichtliche Benachteiligung der Arbeiter gegenüber den Angestellten dar. Daher ist es zwar jederzeit möglich, einen Arbeiter in ein Angestelltendienstverhältnis zu übernehmen und damit seine Rechtsstellung zu verbessern – die gegenteilige Maßnahme, einen Arbeitnehmer, der Angestelltentätigkeiten verrichtet, als Arbeiter einzustellen, ist jedoch untersagt.

2.2.2 Gesetze für besondere Arbeitnehmergruppen

Für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern gelten anstelle bzw. neben den bereits genannten Normen einschlägige Sondergesetze, die vor allem aufgrund der besonderen Schutzbedürfnisse dieser Arbeitnehmer gesonderte gesetzliche Regelungen vorsehen⁴⁷.

Kinder und Jugendliche

Zum Schutz von Kindern und Jugendlichen wurde das Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz (KJBG) geschaffen und für Lehrlinge findet das Berufsausbildungsgesetz (BAG) Anwendung. Der Grund für die besondere Schutzbedürftigkeit von Kindern und Jugendlichen liegt darin, dass sie aufgrund ihrer mangelnden körperlichen und geistigen Reife durch ein Arbeitsverhältnis viel stärker beansprucht werden als Erwachsene und ihnen daraus resultierend erhebliche Störungen in ihrer normalen Entwicklung drohen können.⁴⁸

Behinderte

Das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) enthält allgemeine Schutzvorschriften für Menschen mit Beeinträchtigung und darüber hinaus - eingeschränkt auf einen bestimmten Personenkreis - einen besonderen Kündigungsschutz verbunden mit

⁴⁷ vgl. Jabornegg/Resch/Strasser 2008, S. 20

⁴⁸ vgl. Jabornegg/Resch/Strasser 2008, S. 20

einer Einstellungspflicht für Arbeitgeber. Eine Behinderung ist die Auswirkung einer körperlichen, geistigen oder psychischen Funktions- oder Sinnesbeeinträchtigung, die nicht nur vorübergehend die Teilnahme am Arbeitsleben erschwert. Mitarbeiter, deren Erwerbsfähigkeit nachweislich um mindestens 50 % geschmälert ist, gehören dem Kreis der begünstigten Behinderten an und erfahren vor allem im Bereich des Kündigungsschutzes erweiterte Schutzrechte. Der Gesetzgeber ordnet für Arbeitgeber mit mindestens 25 Arbeitnehmern die Pflicht zur Einstellung begünstigter Behindeter an, wobei pro 25 Arbeitnehmer ein Behinderter einzustellen ist. Kommt der Arbeitgeber dieser Pflicht nicht entsprechend nach, hat er für jeden begünstigten Behinderten, den er einstellen sollte, eine Ausgleichstaxe an einen beim Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) eingerichteten Fonds zu richten.⁴⁹

Die Höhe der zu zahlenden Ausgleichstaxe ist abhängig von der Anzahl der im jeweiligen Betrieb beschäftigten Mitarbeiter und wird durch Verordnung des Bundesministeriums jährlich angepasst. Für das Jahr 2011 sind für jede einzelne behinderte Person die zu beschäftigen wäre € 226,00 für Unternehmen mit mehr als 24 und weniger als 100 Dienstnehmer, € 316,00 für Unternehmen mit mehr als 100 und weniger als 400 Dienstnehmer und € 336,00 für Unternehmen mit mehr als 400 Dienstnehmer an Ausgleichstaxe zu entrichten. Unternehmen mit weniger als 25 Dienstnehmern sind zu keiner Zahlung einer Ausgleichstaxe verpflichtet.⁵⁰

Ausländer

Zum Schutz des inländischen Arbeitsmarktes und somit der österreichischen Arbeitnehmer ist im Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) eine Genehmigungspflicht für die Beschäftigung von Ausländern vorgesehen. Ausnahmen davon ergeben sich neben den im Gesetz enthaltenen Ausnahmen für EWR-Staatsangehörige und bestimmte Familienmitgliedern auch durch europarechtliche Rechtsquellen wie die Freizügigkeitsverordnung, die bereits bei den übergeordneten europäischen Rechtsquellen behandelt wurde. Das Ausländerbeschäftigungsgesetz verlangt für die Beschäftigung eines Ausländers einen Verwaltungsakt, sprich einen Bescheid der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice (AMS) - entweder eine vom Arbeit-

⁴⁹ vgl. Jabornegg/Resch/Strasser 2008, S. 23

⁵⁰ vgl. <http://www.weka.at/arbeitsrecht/beginn-des-arbeitsverhaeltnisses/news/erhoehung-und-staffelung-der-ausgleichstaxe-2011/29250/?l=1>, 10.07.2011

geber einzuholende Beschäftigungsbewilligung oder die vom Arbeitnehmer selbst beigebrachte Arbeitserlaubnis oder einen Befreiungsschein. Jenen Ausländern, die über einen qualifizierten Niederlassungstitel verfügen, kommt ohne zusätzliche Bewilligung das Recht auf Ausübung einer Beschäftigung zu.⁵¹

Schwangere, Mütter und Väter

Schwangere Frauen dürfen Tätigkeiten, die für sie Gefahren bergen, nicht oder nur unter der Bedingung ausüben, dass diese Gefahren vermieden werden können. Schwangeren und Müttern kommt des Weiteren durch das Mutterschutzgesetz (MSchG) besonderer Schutz zu, der neben dem speziellen Kündigungs- und Entlassungsschutz vor allem bestimmte Beschäftigungsbeschränkungen und das allgemeine Beschäftigungsverbot beinhaltet. Auch nach der Geburt sieht das Mutterschutzgesetz die Möglichkeit vor, Karenz oder Teilzeitbeschäftigung mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren. Entsprechende Möglichkeiten dafür gibt es gemäß Väter-Karenz Gesetz (VKG) auch für Väter, denen im Falle einer Inanspruchnahme ebenfalls ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz zukommt.⁵²

Diesem besonderen Schutz entsprechend bedarf eine Kündigung der Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes, das diese nur erteilt, wenn der Arbeitgeber seinen Betrieb oder Teile davon stilllegen muss und demnach das Arbeitsverhältnis nicht mehr aufrecht erhalten kann oder wenn sich die betreffende Person mit der Kündigung in der Tagsatzung zur mündlichen Streitverhandlung nach Aufklärung über den besonderen Kündigungsschutz einverstanden erklärt. Eine Entlassung ist nur bei schwerwiegenden Verfehlungen und auch nur nach Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes möglich.

Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstler

Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstler genießen besonderen Schutz bei der Auflösung ihres Ausbildungsverhältnisses durch das Arbeitsplatzsicherungsgesetz (APSG). Während des jeweiligen Dienstes bleibt das Arbeitsverhältnis aufrecht, die

⁵¹ vgl. Jabornegg/Resch/Strasser 2008, S. 24

⁵² vgl. Jabornegg/Resch/Strasser 2008, S. 26 ff.

Arbeits- und Entgeltspflicht ruhen jedoch. Das Arbeitsplatzsicherungsgesetz enthält zusätzliche Sonderbestimmungen, etwa betreffend Hemmung bestimmter Fristen und zur Aliquotierung des Urlaubsanspruches.⁵³

Nachtarbeit

Das EU-Nachtarbeits-Anpassungs-Gesetz regelt die Nachtarbeit erstmals geschlechtsneutral und definiert, was unter Nachtarbeit, Nachtarbeitnehmer und Nachtschwerarbeit zu verstehen ist. Zusätzlich zu den jeweiligen Definitionen beinhaltet das Nachtschwerarbeitsgesetz (NSchG) Regelungen zum Ausgleich für die Belastungen in Form von Zusatzurlauben oder durch besondere Bestimmungen über Ruhepausen und gewährt Nachtschwerarbeitern einen erleichterten Zugang zur Alterspension.⁵⁴

Belegschaftsfunktionäre

Durch die besondere Positionierung der Belegschaftsfunktionäre im Betrieb sowie aufgrund ihrer Aufgabe der wirksamen Interessensvertretung der Arbeitnehmer, sind Belegschaftsfunktionäre häufig Konflikten mit Arbeitgebern ausgesetzt. Diese Tatsache erfordert für diesen Personenkreis erweiterte Schutzmaßnahmen, insbesondere durch Beschränkungs- und Benachteiligungsverbote sowie durch gesetzliche Regelungen im ArbVG in Form eines besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutzes.⁵⁵

Nach § 115 Abs. 3 ArbVG müssen die Mitglieder des Betriebsrates ihre Tätigkeit uneingeschränkt ausüben können und dürfen hinsichtlich des Entgelts und der Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen nicht benachteiligt werden. Dieses Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot bezieht sich ebenfalls auf die Versetzung eines Betriebsratsmitgliedes.

Eine Kündigung oder eine Entlassung eines Betriebsratsmitgliedes bedarf der Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes – dieses hat die Klage auf Zustimmung

⁵³ vgl. Jabornegg/Resch/Strasser 2008, S. 28

⁵⁴ vgl. Jabornegg/Resch/Strasser 2008, S. 29

⁵⁵ vgl. Jabornegg/Resch/Strasser 2008, S. 29

zur Kündigung oder Entlassung abzuweisen, wenn sich diese auf ein Verhalten des Betriebsratsmitgliedes stützt, das von diesem in Ausübung des Mandates gesetzt wurde und unter Abwägung aller Umstände entschuldbar war.

2.2.3 Gesetze für besondere Zwecke

Hierbei spielen vor allem Ausbildungsverhältnisse eine wesentliche Rolle, die zwar auf der einen Seite als normale Arbeitsverhältnisse gelten, da der Ausbildner sehr wohl auch an der Arbeitskraft des Auszubildenden interessiert ist, jedoch auf der anderen Seite vor allem der Zweck der Ausbildung im Vordergrund steht. Aus diesem Grund sind im Vergleich zu gewöhnlichen Arbeitsverhältnissen gewisse gesetzliche Modifikationen notwendig, die für die wichtigste und größte Gruppe, jene der Lehrverhältnisse, im Berufsausbildungsgesetz (BAG) geregelt sind.⁵⁶

2.2.4 Aushangpflichtige Gesetze

Aufgrund besonderer Anordnung des Gesetzgebers ist der Dienstgeber verpflichtet, bestimmte Gesetze im Betrieb an einer für alle Dienstnehmer zugänglichen Stelle auszuhängen bzw. aufzulegen. Diese Gesetzestexte können dem Dienstnehmer auch elektronisch zugänglich gemacht werden (zB Intranet). Zu diesen aushangpflichtigen Gesetzen zählen unter anderem das Arbeitszeitgesetz, das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz, das Gleichbehandlungsgesetz und das Mutterschutzgesetz. Der Betriebsrat und das Arbeitsinspektorat haben darauf zu achten, dass diese Verpflichtung eingehalten wird.

⁵⁶ vgl. Jabornegg/Resch/Strasser 2008, 29 f.

2.3 Verordnungen

Unter einer Verordnung versteht man eine von Organen der Verwaltung einseitig erlassene generelle Rechtsnorm, die sich an einen allgemeinen Personenkreis richtet. Da Verordnungen im Stufenbau der Rechtsordnung unterhalb der Gesetze angeordnet sind, dürfen diese das Gesetz ausschließlich präzisieren, nicht aber verändern. Vom Gesetz unterscheidet sich die Verordnung durch den Erzeuger - während Gesetze von Seiten der Legislative erlassen werden, werden Verordnungen seitens der Administrative, sprich der Verwaltung, erlassen. Inhaltlich können Verordnungen von Gesetzen nicht unterschieden werden – was eine Verordnung zu regeln versteht kann auch mittels Gesetz geregelt werden – so finden sich vereinzelt Verordnungen, die nachträglich zum Gesetz erhoben wurden.

Verordnungen dienen in der Regel der Durchführung von Gesetzen (Durchführungsverordnungen). Ihre besondere Bedeutung liegt in der hohen Anzahl öffentlich-rechtlicher Detailregelungen, die im Arbeitsrecht vor allem den Arbeitnehmerschutz in den Unternehmen betreffen, wie zB die allgemeine Dienstnehmerschutzverordnung oder die Verordnung über die Beschäftigungsverbote und Beschäftigungsbeschränkungen für Jugendliche.⁵⁷

⁵⁷ vgl. Ortner/Ortner 2004, S.69

2.4. Kollektivverträge

Kollektivverträge gelten neben Gesetzen als die wichtigste Arbeitsrechtsquelle auf überbetrieblicher Ebene. Nach Angaben des Österreichischen Gewerkschaftsbundes werden jährlich rund 500 Kollektivverträge abgeschlossen.⁵⁸

Kollektivverträge sind nach übereinstimmender Auffassung Institute oder Instrumente des Privatrechts. Gemäß § 2 Arbeitsverfassungsgesetz gelten Kollektivverträge als schriftliche Vereinbarungen zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber einerseits und der Arbeitnehmer andererseits – ihr eigentlicher Zweck liegt jedoch in der Setzung von Normen für Arbeitsverhältnisse. Soweit nicht nur die Rechtsbeziehungen zwischen den Kollektivvertragsparteien geregelt werden, kommt den Bestimmungen des Kollektivvertrages innerhalb seines fachlichen, räumlichen und persönlichen Geltungsbereiches unmittelbare Rechtsverbindlichkeit zu. Diese Normwirkung des Kollektivvertrages und somit die Setzung objektiven Rechts für am Kollektivvertragsabschluss nicht beteiligte, ihnen aber repräsentativ verbundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist das Besondere am Kollektivvertrag. Die Erzielung dieser Normwirkung bedarf aus rechtsstaatlichen Gründen einer besonderen gesetzlichen Ermächtigung.⁵⁹

Wirksamkeitserfordernis für Kollektivverträge ist die Schriftlichkeit, darüber hinaus bedarf es der Kundmachung im Amtsblatt der Wiener Zeitung, die die Tatsache des Abschlusses, nicht jedoch den Inhalt des Kollektivvertrages kundmacht. Diese Kundmachung hat nicht nur Ordnungsfunktion, vielmehr gilt sie als Wirksamkeitsvoraussetzung für den normativen Teil. Gemäß § 11 Abs. 2 Arbeitsverfassungsgesetz tritt der Kollektivvertrag mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft, sofern im Kollektivvertrag nichts Abweichendes geregelt ist. Diese Kundmachung erfolgt nicht durch die Kollektivvertragsparteien selbst, vielmehr haben diese den Kollektivvertrag unverzüglich nach erfolgtem Abschluss beim Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit zu hinterlegen, worauf dieses innerhalb einer Woche die Kundmachung auf Kosten der vertragsschließenden Parteien zu veranlassen hat.⁶⁰

⁵⁸ vgl. Ehmer 2011, S. 8

⁵⁹ vgl. Schrank/Mazal 2008, S. 9

⁶⁰ vgl. Jabornegg/Resch/Strasser 2008, S. 213 f.

Zur Gewährleistung ausreichender Publizität für die davon erfassten Arbeitnehmer ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Kollektivvertrag innerhalb von drei Tagen nach dem Tag der Kundmachung im Betrieb in einem für alle Arbeitnehmer zugänglichen Raum aufzulegen und darauf in einer Betriebskundmachung hinzuweisen.

2.4.1 Kollektivvertragsfähigkeit

Kraft Gesetzes

Gemäß § 4 Abs 1 ArbVG haben gesetzliche Interessenvertretungen, deren Aufgabe darin besteht, auf die Regelungen von Arbeitsbedingungen hinzuwirken und die ihre Entscheidung vom jeweiligen Interessengegner unbeeinflusst treffen können, die Kompetenz zum Kollektivvertragsabschluss. Auf Arbeitgeberseite erfüllen zB die Fachverbände und Fachgruppen der Wirtschaftskammer, die Wirtschaftstreuhand- und Rechtsanwaltskammer diese Voraussetzungen.

Kraft Zuerkennung

Während auf Arbeitgeberseite der Kollektivvertragsabschluss durch die gesetzlichen Interessenvertretungen dominiert ist, schließen auf Arbeitnehmerseite durchwegs die freiwilligen Berufsvereinigungen, demnach die Gewerkschaften des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, Kollektivverträge ab.⁶¹

Auf Antrag spricht das Bundeseinigungsamt freien Berufsvereinigungen und Vereinen mittels Bescheid nach Erfüllung folgender Voraussetzungen die Kollektivvertragsfähigkeit zu:⁶²

- Die Regelung der Arbeitsbedingungen muss Aufgabe nach den Statuten der Vereinigung sein
- Die Interessenvertretungsaufgabe muss einen größeren fachlichen und räumlichen Wirkungsbereich umfassen

⁶¹ vgl. Ehmer 2011, S. 8

⁶² vgl. Ehmer 2011, S. 8 f.

- Der Verband muss aufgrund seiner Mitgliederzahl und seiner faktischen Aktivitäten eine maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung im Arbeitsleben besitzen
- Der Verband muss bei der Wahrnehmung der Interessen seiner Mitglieder von der anderen Seite unabhängig sein

Der Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe, dem Verband Österreichischer Banken und Bankiers, dem Verband Österreichischer Versicherungsunternehmen sowie dem Österreichischen Gewerkschaftsbund und seinen Gewerkschaften wurde die Kollektivvertragsfähigkeit auf diesem Wege zuerkannt.

2.4.2 Kollektivvertragsangehörigkeit

Bei der Kollektivvertragsangehörigkeit gilt es die Frage zu klären, ob und wenn ja, welcher Kollektivvertrag für ein Arbeitsverhältnis zur Geltung kommt. Für die Beantwortung dieser Frage ist schrittweise vorzugehen und es gilt zu prüfen, welchen Geltungsbereich der Kollektivvertrag für sich selbst festlegt - unterschieden wird zwischen fachlichem, räumlichem und persönlichem Geltungsbereich.⁶³

Zunächst ist für die Absteckung des fachlichen Geltungsbereiches entscheidend, welche Geschäftstätigkeit der Arbeitgeber ausübt. Üblicherweise fällt diese in den Geltungsbereich der Gewerbeordnung, was bedeutet, dass ein bestimmtes Gewerbe im Sinne des Gesetzes ausgeübt wird. Aufgrund seiner Betätigung gehört der Arbeitgeber kraft Gesetz einem bestimmten Fachverband, bzw. einer bestimmten Fachgruppe der Wirtschaftskammer an. Sofern die Fachgruppe mit der Gewerkschaft einen Kollektivvertrag abgeschlossen hat, ist der Arbeitgeber als gesetzliches Mitglied dieses Verbandes kollektivvertragsangehörig. Der fachliche Geltungsbereich des Kollektivvertrages beschreibt somit den Wirtschaftszweig und nennt mehrere Fachverbände oder Fachgruppen der Wirtschaftskammerorganisation und bestimmt, dass der Kollektivvertrag für die Mitgliedsbetriebe dieser Verbände zur Geltung kommt.

Mein Arbeitgeber, die Firma Atomic Austria GmbH, ist in dem Gewerbe der fabrikmäßigen Erzeugung von Ski und Sportartikeln tätig und unterliegt als Mit-

⁶³ vgl. Ehmer 2011, S. 9 f.

gliedsunternehmen des Fachverbandes der Holzverarbeitenden Industrie (Teilbranche Ski) dessen Kollektivvertrag der Holzverarbeitenden Industrie Österreichs.

Im räumlichen Geltungsbereich wird das Gebiet festgelegt, in welchem der Kollektivvertrag anzuwenden ist, was in den meisten Fällen der Republik Österreich entspricht.

Der persönliche Geltungsbereich gibt Auskunft darüber, für welche Mitarbeitergruppen der Kollektivvertrag anzuwenden ist - so kann sich der Kollektivvertrag auf Arbeiter oder Angestellte beziehen oder auch die Gruppe der Lehrlinge in den Geltungsbereich aufnehmen. Im Gegenzug dazu können bestimmte Arbeitnehmergruppen ausgeschlossen werden – so findet beispielsweise der Kollektivvertrag der Holzverarbeitenden Industrie Österreichs für Geschäftsführer von Gesellschaften mit beschränkter Haftung, Ferialpraktikanten und Volontäre keine Anwendung, da diese aus dem persönlichen Geltungsbereich des Kollektivvertrages ausgeschlossen werden.

Der Geltungsbereich am Beispiel des Rahmenkollektivvertrages 2011 der Arbeiter der Holzverarbeitenden Industrie Österreichs.⁶⁴

§ 2 Geltungsbereich

1. Räumlich: *für das Gebiet der Republik Österreich.*

2. Fachlich: *für alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen, die der im § 1 genannten Arbeitgeberorganisation angehören. Bei Betrieben, die gleichzeitig auch nicht vertragsschließenden Arbeitgeberorganisationen angehören, ist in Zweifelsfällen die Vertragszugehörigkeit nach den Grundsätzen des Arbeitsverfassungsgesetzes zu beurteilen.*

3. Persönlich: *für alle in den Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen einschließlich der Lehrlinge, mit Ausnahme der kaufmännischen Lehrlinge.*

Wenn ein Betrieb Mitglied mehrerer Fachorganisationen ist, gestaltet sich die Suche nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag oft schwierig – insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber Mitglied mehrerer Fachorganisationen ist, die gleichzeitig eine mehr-

⁶⁴ vgl. <http://www.holzindustrie.at/KV/KVARBHVI2011.pdf>, 20.06.2011

fache Kollektivvertragsangehörig begründen⁶⁵. Da ein Arbeitsverhältnis immer nur einem Kollektivvertrag unterliegen kann, sind in § 9 ArbVG Indikatoren zur Findung jenes Kollektivvertrages enthalten, der schlussendlich zur Anwendung kommen soll: Verfügt ein mehrfach kollektivvertragsangehöriger Arbeitgeber über zwei oder mehrere Betriebe, so findet der jeweilige dem Betrieb in fachlicher und örtlicher Beziehung entsprechende Kollektivvertrag Anwendung – diese Regelung findet sinngemäß Anwendung, wenn es sich um Haupt- und Nebenbetriebe oder um organisatorisch und fachlich abgegrenzte Betriebsabteilungen handelt. Liegt keine organisatorische Trennung vor, so findet jener Kollektivvertrag Anwendung, welcher für den fachlichen Wirtschaftsbereich gilt, der für den Betrieb die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung hat – die Entscheidung über die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung kann mittels einer Betriebsvereinbarung erfolgen. Liegt weder eine organisatorische Trennung, eine organisatorische Abgrenzung noch die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung eines fachlichen Wirtschaftsbereiches vor, so findet der Kollektivvertrag jenes fachlichen Wirtschaftsbereiches Anwendung, dessen Geltungsbereich unbeschadet der Verhältnisse im Betrieb die größere Anzahl von Arbeitnehmern erfasst.

2.4.3 Inhalt von Kollektivverträgen

Kollektivverträge können ausschließlich jene Angelegenheiten regeln, zu denen sie das Gesetz ermächtigt – diese sind im § 2 Abs 2 ArbVG aufgezählt. Der maßgeblichste Bereich sind demnach die gegenseitigen, aus dem Arbeitsverhältnis entstehenden Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Kollektivverträge sind somit ermächtigt, die individualrechtliche Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu gestalten. Üblicherweise erfolgt die Regelung folgender Arbeitsbedingungen über die Rechtsquelle des Kollektivvertrages.⁶⁶

Arbeitszeit

Obwohl die tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit, die Zulässigkeit von Überstunden und unterschiedliche Arbeitszeitmodelle im Arbeitszeitgesetz geregelt sind, verkürzen einige Kollektivverträge die gesetzliche Normalarbeitszeit von

⁶⁵ vgl. http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=568672&dstid=1430, 20.06.2011

⁶⁶ vgl. Ehmer 2011, S. 12 f.

40 Wochenstunden beispielsweise auf 38,5 Stunden in der Holzverarbeitenden Industrie. Der Kollektivvertrag ermöglicht darüber hinaus eine branchenspezifisch flexible Arbeitszeitgestaltung, so kann beispielsweise im Rahmen einer Durchrechnung der Durchrechnungszeitraum bis zu einem Jahr ausgedehnt werden.

Am Beispiel des Rahmenkollektivvertrages 2011 der Arbeiter der Holzverarbeitenden Industrie Österreichs (relevante Punkte auszugsweise genannt):⁶⁷

§ 4 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 38,5 Stunden. Eine bereits bestehende kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit bleibt aufrecht. Die Arbeitszeit soll in der Regel auf nicht weniger als 5 Tage aufgeteilt werden. Die Einteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren.

5. Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Arbeitnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann die ausfallende Arbeitszeit innerhalb von höchstens sieben zusammenhängenden, die Ausfallstage einschließenden Wochen eingearbeitet werden. Die tägliche Gesamtarbeitszeit darf hierdurch nicht über 10 Stunden verlängert werden.

6. Die Dauer der Ruhepausen richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften über die Arbeitszeit. Die Pausen sind so zu bemessen, dass sie zur Einnahme der Mahlzeiten und zur Erholung ausreichen. Bei Arbeiten, die einen ununterbrochenen Fortgang erfordern, ist den in Wechselschichten beschäftigten Arbeitnehmern eine Pause von mindestens einer halben Stunde ohne Lohnabzug zu gewähren.

7. Am 24. und 31. Dezember endet die Arbeitszeit um 12 Uhr mittags unter Fortzahlung des Lohnes für die ausfallenden Arbeitsstunden.

Entgelt

Der wesentliche und bedeutendste Bestandteil eines jeden Kollektivvertrages ist die Festlegung von Mindestlöhnen und Mindestgehältern, welche für unterschiedliche Tätigkeiten jeweils differenziert normiert sind⁶⁸. Zur Festlegung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne und Mindestgehälter werden in den meisten Branchen jährlich

⁶⁷ vgl. <http://www.holzindustrie.at/KV/KVARBHVI2011.pdf>, 20.06.2011

⁶⁸ vgl. Ehmer 2011, S. 12 f.

Kollektivvertragsverhandlungen geführt, während andere Themenbereiche des Kollektivvertrages überwiegend in größeren zeitlichen Abständen verhandelt werden. Grundsätzlich regeln die Kollektivverträge die kollektivvertragliche Mindestentlohnung, welche durch Einzelvereinbarungen nicht unterschritten werden dürfen darf – somit kann beispielsweise in einem Arbeitsvertrag nur ein höherer Lohn vereinbart werden, der sogenannte Ist-Lohn. Ob, wann und in welchem Ausmaß ein Ist-Lohn zu erhöhen ist, hängt davon ab, ob im Kollektivvertrag neben der Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne auch die Erhöhung der Ist-Löhne vereinbart wurde. Nur wenn es der Gewerkschaft im Zuge der jährlich stattfindenden Verhandlung gelingt, im Kollektivvertrag eine Ist-Lohn-Klausel zu vereinbaren, sind diese entsprechend zu erhöhen. Dies gilt neben den Löhnen in gleichem Maße für die Gehälter der Angestellten.

Am Beispiel des Kollektivvertragsabschlusses 2011 der Arbeiter der Holzverarbeitenden Industrie Österreichs (relevante Punkte auszugsweise genannt):⁶⁹

Artikel II - Erhöhung der Löhne

1. Mit Wirksamkeit ab 1. Mai 2011 werden die geltenden Kollektivvertragslöhne und Lehrlingsentschädigungen um 2,9 Prozent erhöht und in Abs. (5) neu festgesetzt.

2. Die Ist-Löhne werden mit Wirkung ab 1. Mai 2011 um 2,7 Prozent erhöht.

Die je nach Dienstvertrag bestehende betragsmäßige Differenz zwischen dem kollektivvertraglichen Stundenlohn und dem tatsächlichen Lohn (ohne kollektivvertragliche Zulagen) darf aus Anlass einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung nicht geschmälert werden. Ist die Differenz in Prozenten vereinbart, so gilt dies sinngemäß.

3. Die Akkordlöhne, Prämienverdienste und sonstigen Leistungslöhne werden mit Wirkung ab 1. Mai 2011 um 2,7 Prozent erhöht. Auf Entlohnungssysteme, bei denen sich der Verdienst aus Grundlohn und variablen leistungsbezogenen Entgeltbestandteilen (z. B. Prämien) zusammensetzt, findet Absatz 2 keine Anwendung.

Über das laufende Entgelt hinaus regeln Kollektivverträge Zulagen für besondere Gefahren oder Erschwernisse sowie Zuschläge für besonders gelagerte Arbeitszeit (Arbeit während der Nacht bzw. an Sonntagen) und Bestimmungen über die Auszahlung von Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsremuneration).

⁶⁹ vgl. <http://www.holzindustrie.at/KV/Arbtext11.pdf>, 20.06.2011

Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung

Kollektivverträge geben Auskunft darüber, wie viel bezahlte Freizeit einem Arbeitnehmer im Falle bestimmter Familienangelegenheiten oder für notwendige Behördenwege zusteht. Mit der Regelung dieser wichtigen Dienstverhinderungsgründe enthält der Kollektivvertrag eine Aufzählung jener Ereignisse, die von der Arbeitspflicht befreien und trotzdem zu keiner Lohnkürzung führen. Speziell für den Bereich der bezahlten Freizeit bei Dienstverhinderung spielt der persönliche Geltungsbereich des Kollektivvertrages eine wesentliche Rolle, da es hier nach wie vor unterschiedliche Ansprüche für Angestellte und Arbeiter gibt. Für Arbeiter kann die Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung abschließend – auch zu Ungunsten des Arbeiters - im Kollektivvertrag geregelt werden, da die im ABGB enthalten Grundnormen disponibel, sprich veränderbar sind. Die Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung für Angestellte ist in § 8 Abs. 3 des Angestelltengesetzes geregelt – da die Bestimmungen des AngG zwingendes Recht repräsentieren, dürfen diese im Kollektivvertrag nur unverändert wiedergegeben werden.

Am Beispiel des Rahmenkollektivvertrages 2011 der Angestellten bzw. der Arbeiter der Holzverarbeitenden Industrie Österreichs möchte die Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung bei eigener Eheschließung sowie im Falle eines Wohnungswechsels erläutern, da in diesen beiden Fällen die unterschiedlichen Ansprüche für Angestellte und Arbeiter deutlich werden:

Rahmenkollektivvertrag der Angestellten der Holzverarbeitenden Industrie Österreichs:⁷⁰

§ 7. Freizeit bei Dienstverhinderung

1. Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jedem Dienstnehmer eine Freizeit ohne Schmälerung seines monatlichen Entgeltes in folgendem Ausmaß zu gewähren:

a) bei eigener Eheschließung 3 Tage

b) bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushaltes 2 Tage

⁷⁰ vgl. <http://www.holzindustrie.at/KV/kvanghvi11.pdf>, 20.06.2011

Rahmenkollektivvertrag der Arbeiter der Holzverarbeitenden Industrie Österreichs:⁷¹

§ 18 Entgelt bei Arbeitsverhinderung

2. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf zwei freie Tage unter Fortzahlung des Lohnes bei eigener Eheschließung.

3. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen freien Tag unter Fortzahlung des Lohnes:

d) Bei Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt.

Kündigungsfristen

Da es für Arbeiter im Gegensatz zu den Angestellten keine zwingenden gesetzlichen Kündigungsfristen gibt, sind für Arbeiter die im jeweiligen Kollektivvertrag geltenden Kündigungsfristen entscheidend.

Am Beispiel des Rahmenkollektivvertrages 2011 der Arbeiter der Holzverarbeitenden Industrie Österreichs:⁷²

1. Bei Einstellung des Arbeitnehmers kann eine Probezeit - jedoch für höchstens 4 Wochen - schriftlich vereinbart werden. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist auch vor Fertigstellung einer bereits angefangenen Akkordarbeit zum Arbeitsschluss gelöst werden.

2. Bei Lehrlingen kann das Lehrverhältnis gemäß § 15 Abs. 2 Berufsausbildungsgesetz innerhalb der ersten zwei Monate ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.

3. Wird keine Probezeit vereinbart oder wird das Arbeitsverhältnis über die vereinbarte Probezeit hinaus fortgesetzt, so kann es nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen jeweils zum Ende der Arbeitswoche aufgelöst werden. Nach einjähriger Beschäftigung erhöht sich die Kündigungsfrist auf drei Wochen, nach fünfjähriger Beschäftigung auf vier Wochen, nach zehnjähriger Beschäftigung auf fünf Wochen, nach fünfzehnjähriger Beschäftigung auf sieben Wochen und nach fünfundzwanzigjähriger Beschäftigung auf neun Wochen.

⁷¹ vgl. <http://www.holzindustrie.at/KV/KVARBHVI2011.pdf>, 21.06.2011

⁷² vgl. <http://www.holzindustrie.at/KV/KVARBHVI2011.pdf>, 21.06.2011

- 4. Wird ein Arbeitsverhältnis auf bestimmte Zeit abgeschlossen, so bedarf es keiner Kündigung. Dem Arbeitnehmer bleibt jedoch in der letzten Arbeitswoche der Anspruch auf die notwendige Freizeit im Sinne der Ziffer 5 gewahrt.*
- 5. Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung durch den Dienstgeber ist dem Arbeitnehmer die notwendige Freizeit zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsplatzes bis zur Höchstdauer von einem Tag je Woche unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren.*
- 6. Bei Kündigung oder Entlassung des Arbeitnehmers durch den Dienstgeber ist der Betriebsrat gemäß §§ 105 bzw. 106 des Arbeitsverfassungsgesetzes zu verständigen.*
- 7. Der Kündigungsschutz des § 15 Mutterschutzgesetz wird auf die Dauer des bundesgesetzlich geregelten Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld erstreckt (idF BGBl I Nr. 103/2001).*

Verfall und Verjährung

Vor allem für die Praxis bedeutend sind die im Kollektivvertrag vorhandenen Bestimmungen, wonach die Rechte aus einem Arbeitsverhältnis innerhalb einer bestimmten Frist außergerichtlich und/oder gerichtlich geltend gemacht werden können. Werden diese Fristen versäumt, geht der Anspruch verloren und die Möglichkeit der Einklagung der Ansprüche beim Arbeits- und Sozialgericht ist nicht mehr gegeben.

Am Beispiel des Rahmenkollektivvertrages 2011 der Arbeiter der Holzverarbeitenden Industrie Österreichs:⁷³

- 1. Der Arbeitnehmer ist zu sofortiger Nachprüfung des ausgezahlten Lohnbetrages verpflichtet. Stimmt der Geldbetrag mit dem Lohnnachweis nicht überein, so hat der Arbeitnehmer dies unverzüglich dem Auszahlenden zu melden. Spätere Reklamationen müssen nicht berücksichtigt werden.*
- 2. Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis mit Ausnahme des reinen Lohnanspruches im Sinne des § 5 Ziffer 11 müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von 4 Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden. Als Fälligkeitstag gilt der Auszahlungs-*

⁷³ vgl. <http://www.holzindustrie.at/KV/KVARBHVI2011.pdf>, 21.06.2011

tag jener Lohnperiode, in der die den Anspruch begründenden Arbeiten geleistet wurden.

3. Ansprüche auf den vertraglichen Lohn (§ 5 Ziffer 11) müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitgeber schriftlich oder mündlich geltend gemacht werden.

4. Werden die Ansprüche innerhalb der genannten Fristen rechtzeitig, aber erfolglos geltend gemacht, so sind sie innerhalb von 18 Monaten seit der ersten Geltendmachung gerichtlich anhängig zu machen, widrigenfalls sie verwirkt sind.

2.4.4 Wirkung von Kollektivverträgen

Hierbei sind die jeweiligen Bestimmungen zu unterscheiden, die die Beziehung der Kollektivvertragsparteien zueinander regeln - die sogenannten schuldrechtlichen Bestimmungen und der normative Teil des Kollektivvertrages. Während die schuldrechtlichen Bedingungen (zB eine Vereinbarung zwischen den Kollektivvertragspartnern, die festlegt, dass im Falle einer Aufkündigung des Kollektivvertrages Verhandlungen zu führen sind) nur zwischen den Parteien des Kollektivvertrages Rechtswirkung entfalten, sind alle anderen Bestimmungen für alle von seinem Geltungsbereich erfassten Arbeitgeber und Arbeitnehmer unmittelbar rechtsverbindlich und entsprechen der in § 11 Abs 1 ArbVG festgelegten Normwirkung. Somit werden mit Abschluss eines Arbeitsvertrages die Bestimmungen des jeweils geltenden Kollektivvertrages verbindlich.⁷⁴

2.4.5 Beendigung und Nachwirkung von Kollektivverträgen

Kollektivverträge können für eine bestimmte Dauer oder auf unbestimmte Zeit abgeschlossen werden. Im letzteren Falle sind sie in Ermangelung autonomer anderer Regelungen von beiden Seiten unter Einhaltung einer Frist von mindestens drei Monaten zum Monatsletzten kündbar⁷⁵.

Ziel von § 13 ArbVG ist es, eine kollektivvertragslose Phase zu überbrücken. Endet die Geltung eines Kollektivvertrages durch Zeitablauf oder durch Kündigung, gelten

⁷⁴ vgl. Ehmer 2011, S. 13

⁷⁵ vgl. Schrank/Mazal 2008, S. 25

seine Inhalte und Bestimmungen für Arbeitsverhältnisse, die vor dem Erlöschen des Kollektivvertrages von ihm erfasst wurden, weiterhin und entfalten somit eine entsprechende Nachwirkung. Da der Kollektivvertrag jedoch in dieser Zeit seine zwingende Wirkung verliert, können auch Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffen werden, die für den Arbeitnehmer ungünstiger sind als vorher.⁷⁶

Nach Beendigung des Kollektivvertrages eingetretene Arbeitnehmer werden von der Nachwirkung des Kollektivvertrages nicht erfasst.

2.4.6 Satzung

Mittels Verordnung, einer Satzungserklärung des Bundeseignungsamtes, wird der normative Teil des Kollektivvertrages auch außerhalb seines Geltungsbereiches für rechtsverbindlich erklärt und der Geltungsbereich wird ausgedehnt. Durch diese Maßnahme wird verhindert, dass Nichtmitglieder des Arbeitgeberverbandes, der den Kollektivvertrag abgeschlossen hat, in Konkurrenz mit den kollektivvertragsangehörigen Arbeitgebern treten und dadurch die Arbeitsplätze ihrer Arbeitnehmer gefährden. Die Satzungserklärung erfolgt auf Antrag einer Partei des Kollektivvertrages, deren Geltungsbereich ausgedehnt werden soll, welche in der Praxis meist die Gewerkschaft ist. Voraussetzung für die Satzung eines Kollektivvertrages ist dessen überwiegende Bedeutung und dass die zu erfassenden Arbeitsverhältnisse jenen der vom Kollektivvertrag bereits erfassten im Wesentlichen gleichartig sind.

2.4.7 Expertengespräch Dr. Renatus Capek

Dr. Renatus Capek, Director Legal & Human Resources und Prokurist der Atomic Austria GmbH ist Verhandlungsleiter auf Arbeitgeberseite für Kollektivvertragsverhandlungen der Holzverarbeitenden Industrie Österreichs. In dieser Funktion hat sich Herr Dr. Capek bereit erklärt, mir am 20. Juni 2011 in Form eines Interviews seine praktischen Erfahrungen und Eindrücke aus den Kollektivvertragsverhandlungen zu schildern. Das Interview, welches ich auszugsweise in Anordnung der einzelnen Fragen zusammengefasst darstellen möchte, hatte die Vorbereitungsmaßnahmen, den

⁷⁶ vgl. Ehmer 2011, S. 15

konkreten Ablauf der Kollektivvertragsverhandlungen sowie Entwicklungen im Laufe der Jahre zum Inhalt:

Vorbereitungsmaßnahmen vor Kollektivvertragsverhandlungen

Den Gehaltsbestandteil betreffend sind Kollektivverträge mit einem Ablaufdatum versehen – somit sind diese jährlich oder alle zwei Jahre, je nach Vereinbarung, neu zu verhandeln. Ob Kollektivverträge für ein oder zwei Jahre abgeschlossen werden, ist Verhandlungssache zwischen den Parteien – da jedoch über ein Jahr hinaus eine Vorschau betreffend Wirtschaftsentwicklung einem Lotteriespiel gleicht, ist die Tendenz zu einem Abschluss für zwei Jahre eher rückläufig. Zur Verhandlung und Festlegung der neuen Kollektivvertragslöhne wird vorab auf Büroebene ein erster Verhandlungstermin festgelegt und gleichzeitig vom Fachverband und von der Gewerkschaft eine Umfrage gestartet, welche zusätzlichen rahmenrechtlichen Änderung es im Kollektivvertrag geben soll. Diese werden im Vorfeld in Vorbesprechungen diskutiert und jede Verhandlungsseite legt einen Forderungskatalog vor, der die anzupeilende Höhe des Kollektivvertragsabschlusses sowie geforderte Änderungen im Rahmenrecht enthält. Die Höhe der festzulegenden Kollektivvertragserhöhung erfolgt in Anlehnung an die Inflationsrate der vergangenen zwölf Monate und an die Prognosen über die Inflationsentwicklung unter Berücksichtigung eines speziellen Faktors für Produktivität. Dieser Benya-Faktor, benannt nach dem österreichischen Gewerkschafter und Politiker Anton Benya, besagt, dass sich die Lohnfindung im Zuge der Kollektivvertragsverhandlungen an der Inflations- sowie Produktivitätserhöhung orientieren soll.

Ablauf der Kollektivvertragsverhandlungen

Sobald der Termin für die Kollektivvertragsverhandlungen festgelegt ist, treffen sich beide Parteien, die Gewerkschaft sowie die Arbeitgeberseite, um vor Verhandlungsbeginn die genaue Ausgangsposition festzulegen. Die eigentliche Kollektivvertragsverhandlung beginnt mit einer gegenseitigen Begrüßung und einem von der Arbeitgeberseite vorgetragenen Überblick über die aktuelle wirtschaftliche Situation sowie Prognosen über die weitere Entwicklung. Diesen Ausführungen folgenden selbige von Arbeitnehmerseite, in Vertretung der Gewerkschaft und von Betriebsräten aus

Unternehmen der Holzverarbeitenden Industrie. Nach der offiziellen Begrüßung und der gegenseitigen Darlegung der aktuellen Situation werden die ersten Standpunkte ausgetauscht – waren in diesen ersten Ausführungen in der Vergangenheit von Seiten der Gewerkschaft bereits konkrete Lohnforderungen enthalten, stehen in jüngster Zeit vor allem die Festlegung des gemeinsamen Wunsches eines guten und fairen Abschlusses und die Festlegung der Spielregeln im Vordergrund. Diese Standpunkte enthalten ebenfalls Wünsche und Erwartungen der Vertragspartner über Änderungen im Rahmenrecht des gültigen Kollektivvertrages. Während es sich bei der Arbeitgeberseite dabei meist um den Wunsch nach einer größeren Flexibilisierung der Arbeitszeiten handelt, liegen die Erwartung der Arbeitnehmerseite in der Verbesserung der Situation ihrer zu vertretenden Dienstnehmer zB in Form einer Einführung eines zusätzlichen Jubiläumsgeldes oder der Forderung, den 24. und 31. Dezember nicht nur zur Hälfte, sondern gänzlich als bezahlten arbeitsfreien Tag zu erklären. Ebenso werden in diesem Zuge unklare, sich im Laufe der letzten Jahre angesammelte Punkte im Kollektivvertrag besprochen und diskutiert. So kann es vorkommen, dass im Zuge von Arbeitsgerichtsprozessen festgestellt wurde, dass gewisse Punkte im Kollektivvertrag unklar bzw. unpräzise formuliert wurden und diese erfahren somit im Zuge der Kollektivvertragsverhandlungen eine Ergänzung oder Klarstellung.

Für die eigentlichen Kollektivvertragsverhandlungen wird von jeder Verhandlungsseite ein kleines Verhandlungskomitee gebildet, da mit allen 30 bis 40 auf jeder Seite anwesenden Personen keine effizienten und zielführenden Verhandlungen geführt werden können. In diesem kleinen Komitee sitzen jeweils zwischen vier und sechs Personen, die Gehaltsforderungen und Gegenforderungen bzw. Gegenvorschläge austauschen, diese im Anschluss wieder mit ihrer gesamten Runde diskutieren und sich im Zuge dieser Abstimmungsgespräche einen Spielraum für ihre weiteren Verhandlungen absegnen lassen. Über die Verhandlungen im kleinen Komitee hinaus kommt es zu Vieraugengesprächen zwischen den beiden Verhandlungsleitern, um auszuloten, was die Gegenseite bereit ist zu geben und um den eigenen Spielraum entsprechend neu abzustecken zu können. Betreffend der Festlegung der Kollektivvertragserhöhungsprozente kommt im Zuge eines endgültigen Abschlusses das sogenannte Vorsitzende-Zehntel zum Tragen, welches dem Verhandlungsvorsitzenden das Recht einräumt, innerhalb dieses Zehntelprozentes selbständig, ohne Absprache

mit dem Komitee, eine Entscheidung zu treffen, wenn diese zu einem endgültigen Abschluss des Kollektivvertrages führt.

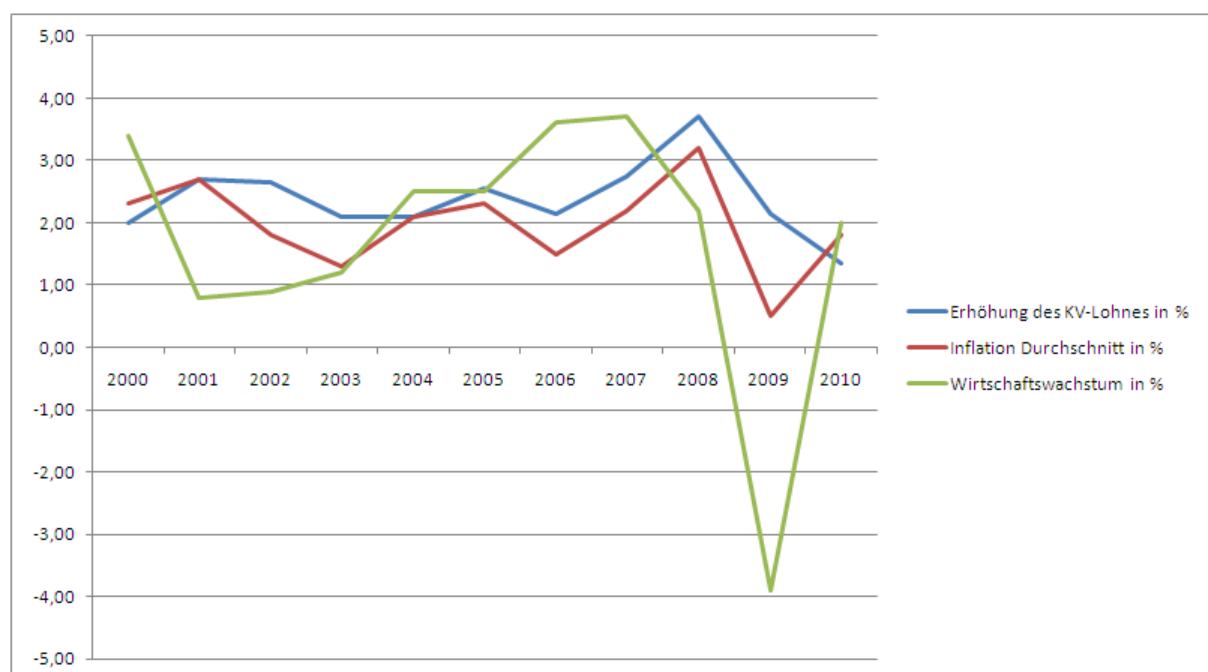
Entwicklungen der Kollektivvertragsverhandlungen im Laufe der Zeit

Waren in der Vergangenheit Kollektivvertragsverhandlungen oft geprägt von einem schlechten Verhandlungsstil, gepaart mit Untergriffen und Beschuldigungen auf beiden Seiten, hat sich dieser im Laufe der Zeit wesentlich verbessert. So werden zu Beginn der Verhandlungen keine völlig unrealistischen Forderungen und Gegenforderungen mehr gestellt – war es früher üblich, dass man bei Verhandlungsbeginn um 5 % Punkte auseinander lag, demnach beispielsweise die Gewerkschaft eine Erhöhung von 6 % forderte und von Arbeitgeberseite 1 % geboten wurde, ist man heute meist nur mehr um rund 1 % bei Verhandlungsbeginn voneinander entfernt. Diese unrealistischen Verhandlungsangebote bargen in der Vergangenheit die Gefahr, dass bei Nichtzustandekommen eines entsprechenden Abschlusses von Seiten der Gewerkschaft nicht selten Streikandrohungen im Raum standen mit der Begründung, dass von Arbeitgeberseite niedrigst angeboten und so ein Abschluss verhindert wurde. Auch war früher vor zwei oder drei Uhr früh kein Kollektivvertragsabschluss zu erwarten, auch wenn bereits am frühen Abend ein Übereinkommen im Raum stand – es wurde weiterverhandelt, um den Eindruck zu erwecken, man habe erst in Streitverhandlungen den letztmöglichen gemeinsamen Nenner gefunden. Heutzutage werden die Kollektivvertragsverhandlungen meist am späten Nachmittag beendet und finden bei fehlendem Abschluss an einem neuen Termin ihre Fortsetzung – eine Verlängerung der Verhandlungen findet demnach nur statt, wenn ein Abschluss absehbar und dieser dann meist auch innerhalb der nächsten Stunden erreicht wird.

Bezugnehmend auf die Ausführungen von Herrn Dr. Capek betreffend der Einflussfaktoren für die essentiellste Aufgabe während der Kollektivvertragsverhandlungen, der Lohnfindung, habe ich die Entwicklung der Kollektivvertragserhöhungen für die Arbeiter der Holzverarbeitenden Industrie in Österreich in Prozent, der Inflationsrate sowie dem Wirtschaftswachstum der letzten zehn Jahr gegenübergestellt, um den Zusammenhang zwischen den erwähnten Einflussfaktoren und dem tatsächlichen Ergebnis der Lohnfindung zu veranschaulichen.

Datenmaterial (Quelle Statistik Austria)⁷⁷

im Jahre	Erhöhung des KV-Lohnes in %	Inflation Durchschnitt in %	Wirtschaftswachstum in %
2000	2,00	2,3	3,4
2001	2,70	2,7	0,8
2002	2,65	1,8	0,9
2003	2,10	1,3	1,2
2004	2,10	2,1	2,5
2005	2,55	2,3	2,5
2006	2,15	1,5	3,6
2007	2,75	2,2	3,7
2008	3,70	3,2	2,2
2009	2,15	0,5	-3,9
2010	1,35	1,8	2,0



Begriffserklärungen:

Unter Inflation wird ein allgemeiner und kontinuierlicher Preisanstieg verstanden, der zu einer realen Abwertung des Geldes führt – man kann sich also mit dem gleichen Geldbetrag weniger Produkte bzw. Dienstleistungen kaufen.

Unter Wirtschaftswachstum wird die Zunahme des Bruttoinlandsprodukts, demnach die Summe der Preise der in einer Volkswirtschaft produzierten ökonomischen Güter in Form von Waren und Dienstleistungen, von einer Periode zur nächsten verstanden.

⁷⁷ vgl. <http://www.statistik.at>, 04.07.2011

2.5 Betriebsvereinbarungen

Unter einer Betriebsvereinbarung versteht man eine schriftliche Vereinbarung, die vom Betriebsinhaber auf der einen und dem Betriebsrat auf der anderen Seite in Angelegenheiten abgeschlossen wird, deren Regelung durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist⁷⁸. Als entsprechende Gesetze können das Arbeitsverfassungsgesetz und das Arbeitszeitgesetz genannt werden, in denen eine Reihe von Bestimmungen, die zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung ermächtigen, aufgezählt werden.

Über die inhaltliche Ermächtigung und Deckung durch Gesetz oder Kollektivvertrag hinaus gilt das Prinzip der Schriftlichkeit als weitere Voraussetzung für eine echte Betriebsvereinbarung. Schriftlich in dem Sinne, dass der vereinbarte Inhalt schriftlich niedergelegt und von beiden vertragsabschließenden Parteien am Ende unterschrieben werden muss – auf der einen Seite vom Betriebsrat, auf der anderen Seite vom Unternehmer bei Einzelunternehmen, vom Geschäftsführer bei einer GmbH sowie vom Vorstand bei einer Aktiengesellschaft. Die anschließende Kundmachung der abgeschlossenen Betriebsvereinbarung gilt ebenfalls als Voraussetzung für den Eintritt der normativen Wirkung der Betriebsvereinbarung.

Betriebsvereinbarungen können durch die Art ihres Zustandekommens, die alternative Regelbarkeit oder Nichtregelbarkeit des Sachverhaltes und die Abänderbarkeit und Beendigung von Betriebsvereinbarungen wie folgt unterschieden werden⁷⁹:

2.5.1 Arten von Betriebsvereinbarungen

Notwendige Betriebsvereinbarungen (§ 96 ArbVG)

Die notwendigen Betriebsvereinbarungen regeln absolut zustimmungspflichtige Maßnahmen und setzen die Zustimmung des Betriebsrates ausnahmslos voraus - diese Zustimmung des Betriebsrates kann weder durch Gesetz noch durch eine

⁷⁸ vgl. § 29 ArbVG

⁷⁹ vgl. <http://www.weka.at/arbeitsrecht/kollektives-arbeitsrecht/praxiswissen/alle/regelungsgegenstand-von-betriebsvereinbarungen/5249/?p=2&l=1>, 10.06. 2011

Schiedsstelle ersetzt werden. Die erwähnte Zustimmungspflicht des Betriebsrates kommt einem absoluten Vetorecht gleich – der Betriebsrat kann seine Zustimmung ohne Angabe von Gründen, jedoch nicht rechtsmissbräuchlich, verweigern.

Darunter fallen insbesondere Kontrollmaßnahmen, welche die Menschenwürde berühren, Akkordentlohnung, die Einführung von betrieblichen Disziplinarordnungen und die Erfassung von Personendaten, die über die allgemeinen Angaben zur Person hinausgehen (als Beispiel dafür gelten Informationen über den Gesundheitszustand, Schwangerschaft oder Fragen nach etwaigen Vorstrafen)⁸⁰.

Erzwingbare notwendige Betriebsvereinbarungen (§ 96a ArbVG)

Hierbei handelt es sich um zustimmungspflichtige Maßnahmen mit ersetzbarer Zustimmung. Diese Art von Betriebsvereinbarung bedarf grundsätzlich der Zustimmung des Betriebsrates, bei Vorliegen von sachlich gerechtfertigten Umständen kann die fehlende Zustimmung jedoch durch einen Schiedsspruch der Schlichtungsstelle ersetzt werden. Bei fehlender Einigung zwischen den Vertragspartnern erfolgt auf Antrag des Arbeitgebers die Entscheidung durch die Schlichtungsstelle beim Arbeits- und Sozialgericht. Die Schlichtungsstelle besteht aus einem Berufsrichter und zusätzlich je zwei von Betriebsrat und Arbeitgeber gewählten Vertretern.⁸¹ Der von der Schlichtungsstelle erlassene Bescheid gilt als Betriebsvereinbarung.

Unter § 96a ArbVG fallen elektronische Personaldatenverarbeitungssysteme und Systeme der Mitarbeiterbeurteilung, wenn diese über eine reine Soll/Ist Beurteilung hinausgehen.

Schlicht oder disponibel erzwingbare Betriebsvereinbarungen (§ 97 ArbVG)

Bei diesen Maßnahmen handelt es sich um einseitig regelbare Angelegenheiten mit der Möglichkeit der Erzwingung durch den Betriebsrat oder den Arbeitgeber. Gemäß 97 Abs 1 Z 1-6a ArbVG ist der Betriebsrat in neun im Gesetz aufgezählten Angelegenheiten zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen befugt, welche jedoch nicht

⁸⁰ vgl. Schrank/Mazal 2008, 44

⁸¹ http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=425351&DstID=0, 29.06.2011

notwendigerweise geregelt werden müssen. Der Arbeitgeber ist bis zum Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung in der Handhabung dieser Agenden frei und Regelungen können mittels Weisung oder Einzelvereinbarung erfolgen. Erzielen Betriebsinhaber und Betriebsrat in einer dieser Angelegenheiten keine Einigung, kann diese durch die Schlichtungsstelle hergestellt werden.

Jene dieser Angelegenheiten, die in der Praxis von größter Relevanz sind, möchte ich näher erläutern:

Arbeitszeitgestaltung

Betriebsvereinbarungen über die Regelung und Verteilung der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit sind von großer praktischer Bedeutung. Während im Arbeitsvertrag, ausgehend vom jeweils geltenden Kollektivvertrag, das Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit festgelegt wird, werden in der Betriebsvereinbarung der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit und die Pausen geregelt.⁸²

Sozialplan

Die Aufgabe von Sozialplänen besteht darin, Nachteile für die Arbeitnehmerschaft, welche durch Betriebsänderungen entstehen, abzufedern. In diesem Zusammenhang legt das Gesetz als Abschlussvoraussetzung fest, dass im Betrieb mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigt sein müssen, und es sich bei der Betriebsänderung um eine Stilllegung, einen Zusammenschluss oder um die Änderung der Rechtsform handelt. Die Nachteile, die sich daraus für die Arbeitnehmer ergeben, müssen wesentlich sein, und einen erheblichen Anteil der Belegschaft betreffen – der Sozialplan soll demnach Maßnahmen enthalten, die der Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der nachteiligen Folgen für die Belegschaft dienen.

⁸² vgl. Ehmer 2011, 52

Mitarbeitervorsorgekasse

Dieser Mitbestimmungstatbestand wurde mit Einführung der Abfertigung neu für Dienstverhältnisse ab 01.01.2003 geschaffen und legt fest, dass der Arbeitgeber 1,53 % des monatlichen Bruttoentgeltes für jeden Arbeitnehmer an eine Mitarbeiter-vorsorgekasse abzuführen hat. Da es für die Arbeitnehmer nicht unwesentlich ist, welche Vorsorgeeinrichtung ihre Beiträge verwaltet, hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Auswahl der Vorsorgekasse.

Leiharbeitnehmer

Der Betriebsrat kann den Abschluss einer Betriebsvereinbarung über die Grundsätze der Beschäftigung von Leiharbeitnehmer im Betrieb vereinbaren. Diese Betriebsvereinbarung kann einerseits Regelungen zum Schutz der Rechte der Stammbesellschaft beinhalten aber auch die Rechte der Leiharbeitnehmer gegenüber dem Beschäftigetrieb thematisieren. Demnach kann der Stammbesellschaft ein Schutz vor Kündigungen gewährt werden, solange Leiharbeitnehmer im Betrieb beschäftigt sind - die Betriebsvereinbarung kann jedoch auch den Anspruch für Leiharbeitnehmer auf Übernahme in ein Arbeitsverhältnis mit dem Beschäftigetrieb nach einer bestimmten Einsatzdauer vorsehen.

Fakultative Betriebsvereinbarungen (§ 97 Abs 1 Z 7-23a, 25-26 ArbVG)

Fakultative Betriebsvereinbarungen stellen freiwillige Regelungen für Sachbereiche dar, die nicht geregelt werden müssen. Sie setzen die Einigung beider Parteien über Inhalt und Geltungsumfang voraus und schließen die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Gericht oder Schlichtungsstelle aus.

In fakultativen Betriebsvereinbarungen können unter anderem Systeme der Gewinnbeteiligung, Leistungsentgelte, die Erstattung von Auslagen und Aufwendungen sowie Zuwendungen aus besonderen betrieblichen Anlässen festgelegt werden.

2.5.2 Beendigung und Nachwirkung von Betriebsvereinbarungen

Die Beendigung von Betriebsvereinbarungen kann auf folgende Arten erfolgen:

- Einvernehmliche Lösung
- Vorzeitige Lösung aus wichtigem Grund
- Zeitablauf (Ende der Befristung)
- Kündigung
- Automatisches Erlöschen bei Betriebsstilllegung und Betriebsuntergang (eine Ausnahme stellt der Betriebsübergang dar, bei welchem die Betriebsvereinbarung in der Regel auf den Erwerber und neuen Inhaber übergeht)

Generell gilt, dass Betriebsvereinbarungen einvernehmlich mit dem Betriebsrat jederzeit ohne die Einhaltung von Fristen abänderbar und kündbar sind, sofern nicht unzulässig in Grundrechte eingegriffen wird. Wie beim Abschluss einer Betriebsvereinbarung bedarf es auch bei der Beendigung des Prinzips der Schriftform und somit der Unterschriften beider Vertretungsberechtigter. Durch einvernehmliche Auflösung beendete Betriebsvereinbarungen entfalten keine Nachwirkung.⁸³

Befristete Betriebsvereinbarungen enden vereinbarungsgemäß durch Zeitablauf. Die Möglichkeit des befristeten Abschlusses ist für alle Arten von Betriebsvereinbarungen gegeben und diese ziehen mangels gesetzlicher Anordnung keinerlei Nachwirkung nach Ablauf der Befristungsdauer nach sich. Da es sich um die Erlassung von Rechtsnormen handelt, sind wiederholte Befristungen zulässig - die vertragsrechtlichen Beschränkungen des Kettendienstvertrages finden infolge des Normencharakters und Verhandlungsgleichgewichts keine Anwendung.⁸⁴

Die einseitige Beendigung und Kündigung unbefristet abgeschlossener Betriebsvereinbarungen gestaltet sich schwieriger, wie in der folgenden Übersicht vereinfacht dargestellt wird:

⁸³ vgl. Schrank/Mazal 2008, S. 48

⁸⁴ vgl. Schrank/Mazal 2008, S. 48

Art der Betriebsvereinbarung	Beendigungsform	Nachwirkung
Notwendige BV	Fristlose Kündigung	NEIN
Erzwingbare notwendige BV	Aufhebung nur über Schlichtungsstelle	NEIN
Schlicht oder disponibel erzwingbare BV	Aufhebung nur über Schlichtungsstelle	NEIN
Fakultative BV	Kündigungsfrist 3 Monate zum Monatsletzten	JA für erfasste Arbeitnehmer

Notwendige Betriebsvereinbarungen können von jedem Vertragspartner jederzeit ohne Angabe von Gründen und ohne Einhaltung einer Frist schriftlich gekündigt und fristlos widerrufen werden. Der Widerruf muss sich jedoch auf die gesamte Betriebsvereinbarung beziehen – eine Teilkündigung ist nur möglich, wenn diese in der Betriebsvereinbarung selbst vorgesehen ist. Endet eine notwendige Betriebsvereinbarung durch Kündigung bzw. wird diese widerrufen, erlöschen damit sämtliche Rechtswirkungen der Betriebsvereinbarung ohne jegliche Nachwirkung.⁸⁵

Für erzwingbar notwendige Betriebsvereinbarungen und schlicht- oder disponibel erzwingbare Betriebsvereinbarungen besteht grundsätzlich keine Kündigungsmöglichkeit. Wird zwischen den Vertragspartnern kein Einvernehmen erzielt, kann von jeder Partei einseitig die Aufhebung durch die Schlichtungsstelle beantragt werden. Bei Arten der erzwingbaren Betriebsvereinbarungen endet ihre Rechtswirkung mit dem Aufhebungsbescheid der Schlichtungsstelle ohne Nachwirkung.

Fakultative Betriebsvereinbarungen, die unbefristet freiwillig abgeschlossen wurden, können von jedem Vertragspartner einseitig gekündigt werden – es muss jedoch eine Frist von drei Monaten einhalten werden, welche zum Letzten eines Kalendermonates endet und das Prinzip der Schriftlichkeit muss gegeben sein. Die Besonderheit

⁸⁵ vgl. Schrank/Mazal 2008, S. 49

dieser fakultativen Betriebsvereinbarungen liegt in ihrer Nachwirkung nach Beendigung. Wird eine fakultative Betriebsvereinbarung gekündigt, endet die Betriebsvereinbarung zwar mit dem Ende der Kündigungsfrist, allerdings bleibt ihre Rechtswirkung für all jene Arbeitnehmer aufrecht, die unmittelbar vor ihrem Erlöschen durch sie erfasst waren (§ 32 Abs. 3 ArbVG). Diese Rechtswirkung bleibt solange aufrecht, bis für diese Arbeitsverhältnisse eine neue Betriebsvereinbarung oder mit den betroffenen Arbeitnehmern eine neue Einzelvereinbarung abgeschlossen wird. Diese Einzelvereinbarung unterliegt nicht dem Günstigkeitsprinzip und kann daher für den Arbeitnehmer auch schlechter ausfallen als die abgelaufene Betriebsvereinbarung.⁸⁶

Ebenso wie der Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist ihre Beendigung im Unternehmen kundzumachen und der Betriebsinhaber ist verpflichtet, die gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer vom Erlöschen der Betriebsvereinbarung in Kenntnis zu setzen⁸⁷.

2.5.3 „Freie Betriebsvereinbarungen“

Vereinbarte Regelungen zwischen Betriebsrat und allen oder bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern, welche die bereits erläuterten Grundbedingungen für Betriebsvereinbarungen nicht oder nur teilweise erfüllen, stehen außerhalb des ArbVG und sind als solche unwirksam. Für diese Art von Vereinbarungen hat sich die Bezeichnung „Freie Betriebsvereinbarungen“ eingebürgert.

„Freie Betriebsvereinbarungen“ sind demnach⁸⁸

- von Unternehmen und Belegschaftsorganen ausdrücklich getroffene Regelungen
- die keine inhaltliche Deckung durch gesetzliche oder kollektivvertragliche Ermächtigung erfahren
- nur mündlich abgeschlossen wurden oder

⁸⁶ vgl. Schrank/Mazal 2008, S. 50

⁸⁷ vgl. Schrank/Mazal 2008, S. 51

⁸⁸ vgl. Schrank/Mazal 2008, S. 52

- denen es an der ordnungsgemäßen Schriftform, sprich den notwendigen Unterschriften fehlt, oder
- die mit einem unzuständigen Belegschaftsorgan abgeschlossen wurden.

Vor allem aufgrund fehlender inhaltlicher Deckung durch das Gesetz kommen „Freie Betriebsvereinbarungen“ in der Praxis häufig vor – als typische Beispiele dafür können betriebliche Gehaltsordnungen, ergänzende Sonderzahlungen und auch Arbeitszeitverkürzungen genannt werden.

Verstößt der Inhalt von „Freien Betriebsvereinbarungen“ nicht gegen höhere Normen und handelt es sich inhaltlich um einzelvertragsfähige Materien, bewirkt jedoch ihr praktischer, von den Arbeitnehmern angenommener Vollzug, eine Ergänzung der einzelnen Arbeitsverträge im Sinne des Inhaltes der „Freien Betriebsvereinbarung“.⁸⁹

⁸⁹ vgl. Schrank/Mazal 2008, S. 53

2.6 Dienstverträge

Der arbeitsrechtliche Arbeits- oder Dienstvertrag gilt als grundsätzliche Basis eines jeden Arbeitsverhältnisses, wobei die unterschiedlichen Begriffe keinen Unterschied in der Sache bedeuten⁹⁰.

2.6.1 Parteien des Dienstvertrages

Jede natürliche Person und jede juristische Person (zB GmbH, Aktiengesellschaft, Genossenschaft, Verein, Körperschaft des öffentlichen Rechts) kann als Arbeitgeber auftreten, aber auch jede Personengesellschaft des Handelsrechts (OG oder KG). Ein Konzern oder eine bloße Gesellschaft bürgerlichen Rechts kann nicht als Arbeitgeber agieren – bei letzt genannter Rechtsform sind Arbeitgeber jene einzelnen Gesellschafter, die im eigenen Namen Arbeitgeberfunktion ausgeübt haben.⁹¹

Im Sinne des Arbeitsvertragsrechtes sind Arbeitnehmer Personen, die sich freiwillig aufgrund eines mit dem Arbeitgeber bestehenden Arbeitsvertrages zur Arbeitsleistung in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet haben. Diese persönliche Abhängigkeit entsteht durch die Bindung an betriebliche Ordnungsvorschriften sowie die Bindung an persönliche Weisungen des Arbeitgebers bezüglich Arbeitszeit (Festlegung der Dauer und der Lage der Arbeitszeit sowie den Pausen), des Arbeitsortes und des arbeitsbezogenen Verhaltens.

2.6.2 Vertragsabschluss

Beim Abschluss des Arbeitsvertrages sind die allgemeinen Regeln des ABGB anzuwenden. Ein diesbezüglicher Vertrag kommt durch zwei übereinstimmende Willenserklärungen, durch Angebot und Annahme, zustande – die Annahme kann sowohl ausdrücklich als auch schlüssig erfolgen. Damit ein Vertrag wirksam zustande kommt, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:⁹²

⁹⁰ vgl. Schrank/Mazal 2008, S. 61

⁹¹ vgl. Schrank/Mazal 2008, S. 61

⁹² vgl. Jabornegg/Resch/Strasser 2008, S. 32

Geschäftsfähigkeit

§ 152 ABGB bestimmt für die Arbeitnehmerseite, dass mündig Minderjährige – sprich Personen ab 14 Jahren – Dienstverhältnisse selbständig und ohne die Zustimmung ihrer gesetzlichen Vertreter abschließen können. Die gesetzlichen Vertreter können jedoch den Vertrag aus wichtigem Grund vorzeitig auflösen. Der Abschluss von Lehrverträgen und sonstigen Ausbildungsverträgen setzt hingegen die Zustimmung der gesetzlichen Vertreter zwingend voraus.⁹³

Form

Grundsätzlich herrscht bei Abschluss von Arbeitsverträgen Formfreiheit – wird ein Arbeitsvertrag schriftlich abgeschlossen, dient dies vor allem der Beweissicherung. Auch dem Betriebsrat steht bei der Gestaltung und beim Abschluss von Arbeitsverträgen kein Mitbestimmungsrecht zu. Für den Arbeitgeber besteht lediglich hinsichtlich bestimmter Vertragsinhalte Informationspflicht. Diese Mitteilung hat Angaben über die vorgesehene Verwendung und Einstufung des Arbeitnehmers, den Lohn oder das Gehalt sowie eine allfällige vereinbarte Probezeit oder Befristung des Arbeitsverhältnisses zu enthalten.⁹⁴

Dienstzettel

Mit Formvorschriften im ursprünglichen Sinn nicht zu verwechseln, ist die den Arbeitgeber hinsichtlich aller Arbeitsverhältnisse bei Neueinstellung treffende Pflicht zur Aushändigung eines Dienstzettels, sprich zur Aushändigung einer schriftlichen Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem bereits mündlich vereinbarten Arbeitsvertrag.⁹⁵ Der Dienstzettel ist dem Arbeitnehmer bei Abschluss des Arbeitsverhältnisses bzw. unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen. Die Unterschrift des Arbeitnehmers bestätigt nur die Übernahme des Dienstzettels, jedoch nicht die Übereinstimmung mit den mündlich vorher getroffenen Vereinbarungen.

⁹³ vgl. Jabornegg/Resch/Strasser 2008, S. 32

⁹⁴ vgl. Jabornegg/Resch/Strasser, S. 33

⁹⁵ vgl. Schrank/Mazal 2008, S. 62

Der Dienstzettel hat folgende Angaben zu enthalten:⁹⁶

- Name und Anschrift des Arbeitgebers
- Name und Anschrift des Arbeitnehmers
- Beginn des Arbeitsverhältnisses
- bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit, das Ende des Arbeitsverhältnisses
- Dauer der Kündigungsfrist und Kündigungstermin
- gewöhnlicher Arbeitsort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeitsorte
- allfällige Einstufung in ein generelles Schema
- vorgesehene Verwendung
- Anfangsbezug (Grundgehalt bzw. Grundlohn sowie weitere Entgeltbestandteile wie zB Sonderzahlungen) und die Fälligkeit des Entgelts
- Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubs
- vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers
- Bezeichnung der auf den Arbeitsvertrag allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen
- Name und Anschrift der betrieblichen Mitarbeitervorsorgekasse

Keine Verpflichtung zur Aushändigung eines Dienstzettels besteht, wenn die Dauer des Arbeitsverhältnisses höchstens einen Monat beträgt bzw. wenn ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt wurde, der die genannten Angaben und Bestandteile enthält. Der Abschluss eines schriftlichen Vertrages ist vor allem aus Gründen der Beweissicherung zu empfehlen, da wie bereits erwähnt die Unterschrift des Dienstzettels ausschließlich der Bestätigung und nicht der Zustimmung dient.

Jegliche Änderungen der in dem Dienstzettel erforderlichen Angaben sind dem Arbeitnehmer unverzüglich, jedoch spätestens einen Monat nach ihrem Wirksamkeitsbeginn schriftlich mitzuteilen – es sei denn, die Änderung erfolgte ohnehin durch

⁹⁶ <http://www.lexisnexis.com/at/knowhow/> (Bis zum Dienstantritt > Dienstzettel), 06.06.2011

schriftliche Vereinbarung oder ausschließlich durch Normen, auf welche im Dienstzettel bereits verweisen wurde⁹⁷.

Einschränkung der Abschlussfreiheit

Grundsätzlich ist beim Abschluss arbeitsrechtlicher Verträge Privatautonomie gegeben, jedoch gibt es vereinzelt Einschränkungen. So ordnet der § 18 BAG an, dass der Lehrherr im Anschluss an das Lehrverhältnis den Lehrling für mindestens drei Monate im erlernten Beruf im Betrieb weiter zu beschäftigen hat und der Behaltspflicht entsprechen muss – in diesem Fall besteht also ein Zwang des Arbeitgebers zum Vertragsabschluss.⁹⁸

Weiters regelt § 1 BEinstG, dass Arbeitgeber, die mindestens 25 Arbeitnehmer beschäftigen, pro 25 Arbeitnehmer mindestens einen begünstigten Behinderten einzustellen haben. Bei dieser Bestimmung handelt es sich im Gegensatz zu den genannten Regelungen im BAG nicht um die Festlegung eines echten Kontrahierungszwanges, da als Sanktionen für Verstöße lediglich die Bezahlung einer Ausgleichstaxe vorgesehen ist.⁹⁹

Es bestehen nicht nur gesetzliche Bestimmungen, die den Arbeitgeber zum Abschluss eines bestimmten Vertrages verpflichten, sondern auch entsprechende Abschlussverbote - vor allem im Zusammenhang mit den Regelungen über die Beschäftigung von Ausländern sieht das AuslBG Regelungen vor, die das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses an behördliche Genehmigungen bindet.¹⁰⁰

Fragerecht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat das Recht, dem Stellenbewerber mit der künftigen Verwendung in Zusammenhang stehende Fragen beim Einstellungsgespräch zu stellen. Grenzen bilden die Intimsphäre des Arbeitnehmers und allgemein höherrangige Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers. Auf unzulässige Fragen des Arbeitgebers darf der

⁹⁷ vgl. Schrank/Mazal 2008, S. 63

⁹⁸ vgl. Jabornegg/Resch/Strasser 2008, S. 35

⁹⁹ vgl. Jabornegg/Resch/Strasser 2008, S. 35

¹⁰⁰ vgl. Jabornegg/Resch/Strasser 2008, S. 35

Arbeitnehmer wahrheitswidrig antworten – so sind Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft unzulässig und Fragen nach ungetilgten Vorstrafen nur dann zulässig, wenn das Delikt für die künftige Tätigkeit beim Arbeitgeber von Bedeutung ist (zB Bankangestellter und Veruntreuung).¹⁰¹

Vorstellungskosten

Der mögliche zukünftige Arbeitgeber wird für Vorstellungskosten nicht nur dann ersatzpflichtig, wenn diese ausdrücklich vereinbart wurden, sondern auch, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ausdrücklich zur Vorstellung aufgefordert hat und so der Grund zur Annahme besteht, dass sich der Arbeitgeber schlüssig zum Kostenersatz verpflichtet. Will der Arbeitgeber den Kostenersatz vermeiden, muss er den Arbeitnehmer vor dem Vorstellungsgespräch ausdrücklich darauf hinweisen, dass keine im Zusammenhang mit dem Vorstellungsgespräch entstehenden Kosten übernommen werden.

Besondere Vereinbarungen

Gesonderte Angelegenheiten, die im objektiven Recht nur teilweise oder gar nicht geregelt sind, müssen auf dem Wege der Einzelvereinbarung geregelt werden und sollten somit zusätzlich zu den gesetzlichen notwendigen Bestandteilen im Dienstvertrag geregelt und vereinbart werden. Vor allem auch über das Ende des Dienstverhältnisses hinausgehende Geheimhaltungsklauseln, Konventionalstrafen und Konkurrenzverbote sowie die Rückzahlungsvereinbarung von Ausbildungskosten sollten im Rahmen des Dienstvertrages eine Regelung erfahren.¹⁰²

2.6.3 Vertragsveränderungen im aufrechten Dienstverhältnis

Selbst Verbesserungen der vertraglichen Situation bedürfen des Einvernehmens und somit der Zustimmung des Arbeitnehmers – diese lässt sich bekanntlich leicht erzielen, meist sogar stillschweigend oder schlüssig wie zB das vorbehaltlose Gewähren und Annehmen einer Gehaltserhöhung. Auch nur schlüssig zustande gekommene

¹⁰¹ vgl. Jabornegg/Resch/Strasser 2008, S. 36

¹⁰² vgl. Schrank/Mazal 2008, S. 66

Verbesserungen des Arbeitsvertragsinhaltes wie zB ein zusätzliches Entgelt und ein höherwertiger Aufgabenbereich können dem Arbeitnehmer nicht mehr einseitig entzogen werden, sofern dem Arbeitnehmer nicht rechtzeitig ein entsprechender Vorbehalt deutlich gemacht wurde.¹⁰³

Naturgemäß schwieriger gestaltet sich die Verschlechterung der vertraglichen Situation für den Arbeitnehmer, wobei eine Schlechterstellung natürlich auch einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden kann, sofern kein Unterschreiten gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Mindestansprüche gegeben ist.

Wird kein Einvernehmen über die Schlechterstellung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erzielt, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, die Vertragsänderung mittels einer Änderungskündigung durchzusetzen. Dabei spricht der Arbeitgeber

- entweder zuerst die Kündigung aus und erklärt, dass die Kündigung zurückgenommen wird, wenn der Arbeitnehmer das Angebot zur Abänderung des Arbeitsvertrages annimmt (auflösende Bedingung), oder
- der Arbeitgeber bietet dem Arbeitnehmer eine Änderung des Arbeitsvertrages an und spricht erst für den Fall der Nichtannahme des Angebotes binnen einer gesetzlichen Frist die Kündigung aus (aufschiebende Wirkung)¹⁰⁴

Wichtig bei einer Änderungskündigung ist, dass alle bei einer Kündigung verpflichtend vorgesehene Formvorschriften, wie zB die Information an den Betriebsrat sowie die Einhaltung von Kündigungsfristen und Kündigungsterminen, zwingend einzuhalten sind.

¹⁰³ vgl. Schrank/Mazal 2008, S. 76

¹⁰⁴ vgl. <http://www.lexisnexis.com/at/knowhow/> (Arbeitszeit > Arbeitszeitmodelle > Personalmaßnahmen in Krisen), 06.06.2011

3. Der Günstigkeitsvergleich im Arbeitsrecht

Dem Großteil der europäischen Rechtsordnungen liegt auf dem Gebiet des Arbeitsrechts das Günstigkeitsprinzip zugrunde - hierbei handelt es sich um eine Kollisionsregel für das Zusammentreffen mehrerer arbeitsrechtlicher Gestaltungsfaktoren und Rechtsgrundlagen. Diesem Prinzip entsprechend darf eine Regelung bei Aufeinandertreffen mit einer ranghöheren Norm von dieser abweichen, wenn diese für den Arbeitnehmer günstiger ist. Ist die Anwendbarkeit des Günstigkeitsprinzips festgestellt, ist ein entsprechender Bewertungsvorgang notwendig, durch den entschieden wird, welche Norm in diesem Sinne günstiger ist. Hierbei ist vom Günstigkeitsvergleich die Rede.¹⁰⁵

Das Ziel des Günstigkeitsprinzips ist, ein wirtschaftliches und soziales Mindestmaß an Arbeitsbedingungen sicherzustellen, ohne dass dadurch die Möglichkeit einer Verbesserung für den Arbeitnehmer verhindert wird. Hierbei gilt es unterschiedliche Schutzrichtungen zu unterscheiden, die jeweils ineinander greifen:¹⁰⁶

Arbeitnehmerschutz

Das Günstigkeitsprinzip ist mit dem Charakter der arbeitsrechtlichen Schutznormen verbunden. Die Sicherstellung sozialer Gerechtigkeit und die Gewährleistung von Freiheit, Gleichheit und Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers ist alleine auf Grundlage des Vertragsprinzips nicht möglich¹⁰⁷. Beim Arbeitsvertragsrecht handelt es sich um ein Ungleichgewicht der Vertragspartner und um eine bestehende Verhandlungsunterlegenheit des Arbeitnehmers – begründet darin, dass der Arbeitnehmer existenziell auf die Arbeit angewiesen und für den Arbeitgeber grundsätzlich auswechselbar ist. Die Normen des Arbeitsrechts sind dem entgegenwirkend zum Schutz des Arbeitnehmers mit einseitig zwingender Wirkung ausgestattet. Durch den Schutz eines wirtschaftlichen und sozialen Mindestmaßes an Arbeitsbedingungen soll jedoch nicht die Möglichkeit einer Verbesserung für den Arbeitnehmer ausgeschlossen werden. Das Günstigkeitsprinzip führt dazu, dass rangniedrigere Normen

¹⁰⁵ vgl. Hilgenstock 2007, S. 19

¹⁰⁶ vgl. Federlin 1992, S. 63

¹⁰⁷ vgl. Preis 1993, S. 216

möglich sind, sofern sie den Arbeitnehmer begünstigen und somit auch besser schützen.¹⁰⁸

Schutz der freien Selbstbestimmung (Privatautonomie)

Neben dem Schutz der Arbeitnehmer kommt dem Arbeitsrecht die Aufgabe zu, die Kompetenz des Einzelnen zur eigenverantwortlichen Wahrnehmung seiner Interessen zu respektieren. Als Grundlage der Privatautonomie gilt somit das Prinzip der Selbstgestaltung der Rechtsverhältnisse durch die einzelnen Beteiligten.¹⁰⁹

Dabei sind Einschränkungen aus unterschiedlichen Gründen zwar notwendig, übertriebene Regulierungsmaßnahmen führen jedoch nicht nur zur Verfehlung ihres Schutzzweckes, sondern handeln diesem im schlimmsten Falle sogar zuwider. Das Günstigkeitsprinzip gibt dem Arbeitnehmer die Möglichkeit, über einen garantierten Mindeststandard hinaus, seine eigenen Interessen wahrzunehmen – so bedarf zB die Vereinbarung für den Arbeitnehmer günstigerer Lohn- und Arbeitsbedingungen keiner Deckung übergeordneten Rechts. Als Ziel gilt, den Arbeitsvertragsparteien nicht mehr Freiheiten zu nehmen, als dies zum Schutz des Arbeitnehmers notwendig ist.¹¹⁰

Leistungsprinzip

Mit dem Günstigkeitsprinzip geht das Leistungsprinzip im Arbeitsrecht einher, das besagt, dass die persönliche Leistung – vor allem im Bezug auf die Entlohnung – Anerkennung finden muss. Somit muss es dem Arbeitnehmer möglich sein, für seine Leistungen eine entsprechende Gegenleistung vom Arbeitgeber auszuhandeln, die von den Mindestansprüchen nach oben hin abweicht. Dies sollte auch im Sinne des Arbeitgebers sein, da es ihm nur so möglich ist, spezielle Leistungsanreize für den Arbeitnehmer zu schaffen.¹¹¹

¹⁰⁸ vgl. Hilgenstock 2007, S. 20

¹⁰⁹ vgl. Waltermann 1996, S. 62

¹¹⁰ vgl. Hilgenstock 2007, S. 21

¹¹¹ vgl. Hilgenstock 2007, S. 21

3.1 Bewertung der Günstigkeit

Die Anwendung des Günstigkeitsprinzips erfordert ein entsprechendes Werturteil, wobei es die Frage zu klären gilt, welche der aufeinandertreffenden Regelungen konkret als günstiger anzusehen ist. Die wenigsten Rechtsordnungen liefern jedoch eine konkrete Vorgabe, was im Falle einer Normenkollision als günstiger zu erachten ist, die gesetzlichen Tatbestände sind diesbezüglich ebenfalls offen. Zwar herrscht in weiten Bereichen der Bewertungsfragen Übereinstimmung – so bedarf es zB keines Beweises, dass mehr Entgelt oder Urlaub günstiger sind als weniger - aber vor allem bei einem nicht rein mathematisch gegebenen Vorteil ist dies ungleich schwieriger. So kann bei doppelwertigen Regelungen - zB Erhöhung der Arbeitszeit bei gleichzeitiger Erhöhung des Entgeltes - die Günstigkeitsfrage weniger selbstverständlich beantwortet werden.¹¹²

Im Vordergrund bei dieser Problematik stehen im Wesentlichen drei Aspekte, die es im Rahmen der Günstigkeit zu prüfen gilt. Zum einen hängt das Ergebnis der Beurteilung davon ab, ob die Günstigkeit für den Einzelnen, für die Belegschaft oder für die gesamte Arbeitnehmerschaft zu messen ist. Darüber hinaus stellt sich die Frage, ob der jeweilige Arbeitnehmer selbst Einfluss auf die Günstigkeitsbeurteilung haben, oder ob diese nach rein objektiven Kriterien erfolgen soll. Abschließend muss noch geklärt werden, welche Gegenstände in den Vergleich einbezogen werden sollen bzw. welche Vergleichspaare es zu bilden gilt und zu welchem Zeitpunkt und für welchen Zeitraum ein Günstigkeitsvergleich stattzufinden hat.¹¹³

3.2 Bezugspunkt des Günstigkeitsvergleichs

Das Ergebnis eines jeden Günstigkeitsvergleiches hängt von der Frage ab, wer von der Regelung begünstigt sein muss oder soll – dabei bieten sich zunächst der einzelne Arbeitnehmer (individueller Vergleich) oder die gesamte Belegschaft bzw. die gesamte Arbeitnehmerschaft (kollektiver Vergleich) an. Hierbei gilt es zu beachten, dass der Bezugspunkt des Günstigkeitsvergleichs von der jeweiligen Art der kollidierenden arbeitsrechtlichen Gestaltungsfaktoren abhängig ist. Somit ist die Anwendung

¹¹² vgl. Hilgenstock 2007, S. 23

¹¹³ vgl. Hilgenstock 2007, S. 23

eines individuellen Vergleiches nur dann sinnvoll, wenn eine Kollision mit einem Einzelarbeitsvertrag vorliegt, da nur dann ein Anknüpfungspunkt für ein Einzelinteresse besteht¹¹⁴. Kommt es zu einem Zusammentreffen von ohnehin nur kollektiven Normen, spielt die Günstigkeit ausschließlich bezüglich des Kollektivs eine Rolle.¹¹⁵

Die Befürworter des individuellen Vergleichs sehen den Einzelnen als Bezugspunkt im Günstigkeitsvergleich an und stützen ihre Interpretation auf das Subsidiaritätsprinzip, das besagt, dass die jeweils kleinere Einheit regelungsbefugt sein soll, wenn sie hierzu in der Lage ist. Zudem berufen sich die Befürworter des individuellen Vergleichs auf den generellen Zweck des Günstigkeitsgedankens, dem Wohl des einzelnen Arbeitnehmers zu dienen, womit es somit bei der Beurteilung der Günstigkeit auch nur auf seine Situation ankommen kann. Die sich in der Minderheit befindenden Anhänger des kollektiven Günstigkeitsvergleiches sehen die Situation der ganzen Belegschaft oder sogar der gesamten Arbeitnehmerschaft als relevant an. Demnach soll es dem Einzelnen nicht möglich sein, seine eigenen Interessen auf Kosten des Kollektivs durchzusetzen. Die Gewerkschaftsmitglieder treffe gegenüber ihrem Verband eine Loyalitätspflicht, die den maßgeblichen Fokus auf kollektives Interesse erforderlich macht. Sofern sich also kollektives Interesse und Einzelinteresse widersprechen, muss dem Gesamtinteresse der Vorrang gegeben werden, da es ansonsten die Koalitionsbindung verletzt würde.¹¹⁶

Entsprechend der in Österreich vorherrschenden Ansicht ist die Günstigkeit für den einzelnen Arbeitnehmer abzustellen.¹¹⁷ Als Indiz dafür gilt vor allem der Wortlaut im ArbVG, der von einer günstigeren Regelung „für den Arbeitnehmer“ spricht und somit einen individuellen Vergleich zum Ausdruck bringt. Insgesamt gesehen ist jedoch der Schutz des Individualinteresses in Österreich durch die normative Ausgestaltung des Günstigkeitsprinzips nicht besonders stark ausgeprägt, da die Möglichkeit eines individuellen Vergleiches kollektivvertraglich ausgeschlossen werden kann aus Gründen, die lediglich das Gesamtinteresse der Arbeitnehmerschaft betreffen. Für eine Zwangssolidarität in der Form, dass Einzelinteressen zugunsten der Gesamtbe-

¹¹⁴ vgl. Belling 1984, S. 24

¹¹⁵ vgl. Hilgenstock, S. 23 f.

¹¹⁶ vgl. Hilgenstock 2007, S. 24 f.

¹¹⁷ vgl. Schwarz/Löschnigg 2001, S. 75

legschaft aufgeopfert werden müssen, ist jedoch nach herrschender Ansicht in Österreich kein Raum.¹¹⁸

3.3 Maßstab des Günstigkeitsvergleichs

Die Entscheidung, ob sich die Günstigkeit an objektiven oder subjektiven Maßstäben auszurichten hat, ist abhängig von der Frage, ob man im Arbeitsrecht der Privatautonomie oder dem Arbeitnehmerschutz den Vorrang einräumen möchte¹¹⁹.

Bezüglich der Frage, ob über die Günstigkeit subjektiv oder objektiv zu urteilen ist, herrschte lange Zeit weitgehende Einigkeit in der Rechtsprechung durch eine klare Präferenz zur Anwendung des objektiven Maßstabes – somit sollten bei der Beurteilung der Günstigkeit keine subjektiven Einschätzungen der Betroffenen im Vordergrund stehen, sondern der Günstigkeitsvergleich habe vielmehr nach objektiven Kriterien zu erfolgen. Dabei mag die Vorstellung durchaus befremdlich wirken, dass eine Regelung, die der Arbeitgeber als solche will, dennoch im Sinne eines Günstigkeitsvergleichs als für ihn ungünstiger gewertet wird und dies als eine Form der Bevormundung gesehen werden kann. Der einzelne Arbeitnehmer sei jedoch nicht in der Position und Lage, seine wirklichen Interessen gegenüber dem Arbeitgeber zu verteidigen, und erkenne diese nicht einmal richtig. So gilt es festzuhalten, dass zB Einkommensinteressen zu hoch und gesundheitliche Interessen zu niedrig durch den Arbeitnehmer bewertet werden.¹²⁰

Insbesondere in der jüngeren Vergangenheit wurden allerdings die Forderungen lauter, den Arbeitnehmer selbst über die Günstigkeit einer ihn betreffenden Regelung entscheiden zu lassen, wobei das Prinzip der Günstigkeit hier primär im Sinne ungestörter, freier Willensbetätigung verstanden wird. Wenn demnach Arbeitnehmer, beispielsweise zur Rettung ihres Arbeitsplatzes, bereit sind, zu Bedingungen zu arbeiten, die die Mindestvorschriften des Kollektivvertrages unterschreiten, stellt sich die Frage, ob man dies verbieten darf oder soll, oder ob man vielleicht sogar im Namen der Arbeitnehmergünstigkeit Betriebe in die Insolvenz treibt und damit die Arbeitslo-

¹¹⁸ vgl. Hilgenstock 2007, S. 95

¹¹⁹ vgl. Hilgenstock 2007, S. 26

¹²⁰ vgl. Hilgenstock 2007, S. 26

sigkeit fördert. Zusätzlich würden bei subjektiven, durch den einzelnen Arbeitnehmer getroffenen Entscheidungen betreffend der Günstigkeit, generelle Problemfälle des Günstigkeitsvergleichs, wie zB die Bildung eines Vergleichspaares oder eines Bezugspunktes, von vornherein umgangen.¹²¹

In Österreich nahezu unbestritten gilt die Ansicht, dass der Günstigkeitsvergleich ausschließlich nach objektiven Kriterien zu erfolgen hat, wobei die Problematik einer Objektivierung des Günstigkeitsvergleichs nicht verbannt wird, da eine solche in einem Spannungsverhältnis zur Privatautonomie steht. Dies gilt vor allem für Arbeitnehmer, die nicht Mitglieder der Gewerkschaft sind, da für sie ein objektives Günstigkeitsurteil eine weitgehende Bevormundung hinsichtlich des Inhaltes ihrer Arbeitsverträge darstellt, da sie weder hinsichtlich der Geltung des Kollektivvertrages auf das Arbeitsverhältnis, noch hinsichtlich etwaiger Abweichungen mitentscheiden dürfen.¹²²

Hintergrund der notwendigen Objektivierung des Günstigkeitsvergleichs soll ausschließlich der Schutz der kollektiven Mindestnormen darstellen – der Schutz, der durch die Unabdingbarkeit der Kollektivnormen gewährt wird, wäre zerstört, wenn es den Parteien des Einzelarbeitsvertrages freistehen würde, die Mindestvorschriften betreffend der Arbeitsbedingungen zu manipulieren. Dies gilt sowohl für Abweichungen des Einzelarbeitsvertrages vom Kollektivvertrag, als auch des Einzelvertrages von den vorgegebenen gesetzlichen Mindestvorgaben¹²³.

3.4 Bildung des Vergleichspaares

Bei einer Kollision zweier Regelungen hängt die Beantwortung der Günstigkeit vor allem davon ab, welche Regelungsgegenstände in Betracht gezogen werden. Hier von hängt wiederum ab, ob und in welchem Umfang auf der rangniedrigeren Ebene kompensatorische Regelungen möglich sind, bzw. inwieweit eine Verschlechterung auf der einen Seite durch eine Verbesserung auf der anderen Seite aufgewogen

¹²¹ vgl. Hilgenstock 2007, S. 26 f.

¹²² vgl. Hilgenstock 2007, S. 95

¹²³ vgl. , S. 96

werden kann, wobei grundsätzlich drei unterschiedliche Möglichkeiten in Frage kommen:¹²⁴

Einzelvergleich

Beim Einzelvergleich werden die Arbeitsbedingungen jeweils einzeln und isoliert gegenübergestellt und die Zulässigkeit von Abweichungen wird demnach einzeln für jede abweichende Position bestimmt. Dieser Einzelvergleich kann dann problemlos durchgeführt werden, wenn die zu vergleichenden Gegenstände ohnehin nicht im Zusammenhang mit anderen Vertragsgegenständen stehen. In den überwiegenden Fällen werden jedoch diverse Arbeitsbedingungen beim Vertragsabschluss in eine sachliche Beziehung gestellt – ein isolierter Vergleich könnte insofern problematisch sein, da der Arbeitnehmer somit in der Lage wäre, sämtliche Vorteile im Vertrag dadurch zu kumulieren, dass er das vertragliche System aus Leistung und Gegenleistung künstlich in kleine Abschnitte teilt, und sich jeweils auf seinen Vorteil beruft und sich somit die Rosinen herauspicken könnte¹²⁵.

Gesamtvergleich

Diese Vorgehensweise sieht vor, die kollidierenden Regelungswerke als Gesamtkomplexe einander gegenüberzustellen – die abweichende Regelung ist dann zulässig, wenn sie günstiger ist als die höherrangige Norm¹²⁶. Diese Methode ermöglicht eine uneingeschränkte Kompensationsmöglichkeit, somit können einzelne vergleichsweise ungünstige Regelungen durch Vorteile an anderer Stelle wieder aufgewogen werden. In der Praxis können sich bei dieser Anwendung große Probleme ergeben, da die Günstigkeit einer Gesamtregelung nur selten quantitativ messbar ist.

Gruppen- oder Sachgruppenvergleich

Diese Methode des Gruppen- oder Sachgruppenvergleichs wählt im Hinblick auf die Wahl des Vergleichsgegenstandes den Mittelweg zwischen Einzel- und Gesamtvergleich. Hierbei werden nicht nur identische Inhalte miteinander verglichen, sondern

¹²⁴ vgl. Hilgenstock 2007, S. 29

¹²⁵ vgl. Hilgenstock 2007, S. 29 f.

¹²⁶ vgl. Tech 1987, S. 102

ganze Regelungsgruppen. Es werden auf den jeweiligen Ebenen Sachgruppen, bestehend aus den abweichenden, inhaltlich zusammenhängenden Regelungen, gebildet, wobei das Vorliegen eines solchen Zusammenhangs durch Auslegung ermittelt wird. Der Günstigkeitsvergleich findet somit anhand einer Gegenüberstellung der Regelungen aus den kollidierenden Rechtsquellen innerhalb der jeweiligen Sachgruppe statt.¹²⁷

Im Österreichischen Arbeitsrecht findet sich im Verhältnis Kollektivvertrag und Einzelarbeitsvertrag und über die Verweisung des § 31 ABs. 3 ArbVG auch im Verhältnis Betriebsvereinbarung und Arbeitsvertrag eine ausdrückliche Verpflichtung zur Anwendung des Gruppenvergleichs. Für das Verhältnis einer vom Gesetz abweichenden einzelvertraglichen Regelung fehlt jedoch eine entsprechende Vorschrift.¹²⁸

3.5 Zeitlicher Aspekt

Im Regelfall gilt für den Günstigkeitsvergleich jener Zeitpunkt, zu dem zum ersten Mal eine tatsächliche Normenkollision eintritt. Problematisch ist die Sachlage jedoch in Fällen, in denen sich die Günstigkeit für den Arbeitnehmer möglicherweise erst im Laufe der Zeit einstellt - beispielsweise in jenen Fällen, in denen zunächst kollektivvertragliche oder gesetzliche Mindestarbeitsbedingungen unterschritten werden und eine Kompensation zB in Form einer Arbeitsplatzgarantie erst in der Zukunft eintreten soll.

¹²⁷ vgl. Hilgenstock 2007, S. 30 f.

¹²⁸ vgl. Hilgenstock 2007, S. 100

Literaturverzeichnis

Belling, Detlev: Das Günstigkeitsprinzip im Arbeitsrecht, Berlin 1984

Craig, Paul P./De Búrca, Gráinne: The evolution of EU law, Oxford 1999

Doralt, Werner (Hrsg.): Kodex Arbeitsrecht. 33. Auflage, Wien 2010

Doralt, Werner (Hrsg.): Kodex EU-Arbeitsrecht. 7. Auflage, Wien 2010

Egger, Johann: Das Arbeits- und Sozialrecht der EU und die österreichische Rechtsordnung. 2. Auflage, Wien 2005

Ehmer, Heinrich (Hrsg.): Grundzüge des kollektiven Arbeitsrechts, Wien 2011

Eurostat Statistische Bücher: Europa in Zahlen. Eurostat Jahrbuch 2009, Luxemburg 2009

Federlin, Ulrich: Der kollektive Günstigkeitsvergleich, Giessen 1992

Fuchs, Maximilian/Marhold, Franz: Europäisches Arbeitsrecht. 3. Auflage, Wien 2010

Hilgenstock, Niels: Günstigkeitsvergleich im Arbeitsrecht: Rechtsvergleichende Betrachtung unter Einbeziehung Deutschlands, Österreichs, Frankreichs, Spaniens und Großbritanniens, Berlin 2007

Jabornegg, Peter/Resch, Reinhard /Strasser, Rudolf: Arbeitsrecht. Individualarbeitsrecht Kollektives Arbeitsrecht. 3. Auflage, Wien 2008

Kommission der Europäischen Gemeinschaft: Soziales Europa, Luxemburg 1992

Mayrhofer, Karl (Hrsg.): Arbeitsrecht für die betriebliche Praxis 2010/2011, Wien 2010

Oppermann, Thomas/Classen, Claus Dieter/Nettesheim Martin: Europarecht. 4. Auflage, München 2009

Ortner, Wilfried/Ortner, Hannelore: Personalverrechnung in der Praxis. 15. Auflage, Wien 2004

Preis, Ulrich: Grundfragen der Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht, Berlin 1993

Runggaldier, Ulrich (Hrsg.): Österreichisches Arbeitsrecht und das Recht der EG, Wien 1990

Schrank, Franz/Mazal, Wolfgang: Arbeitsrecht. Ein systematischer Grundriss. 4. Auflage, Wien 2008

Tech, Karsten: Günstigkeitsprinzip und Günstigkeitsbeurteilung im Arbeitsrecht. Dissertation, Kiel 1987

Tomandl, Theodor/Schrammel, Walter: Aktuelle Probleme des Kollektivvertragsrechts, Wien 2003

Schwarz, Walter/Löschnigg, Günther: Arbeitsrecht. Gesetze und Kommentare. 9. Auflage, Wien 2001

Waltermann, Raimund: Rechtssetzung durch Betriebsvereinbarung zwischen Privatautonomie und Tarifautonomie, Tübingen 1996

Runggaldier, Ulrich (Hrsg.): Österreichisches Arbeitsrecht und das Recht der EG, Wien 1990

Internetquellen:

Fachverband der Holzindustrie Österreichs

http://portal.wko.at/wk/startseite_dst.wk?AnglID=1&DstID=315

Homepage der Europäischen Kommission

<http://ec.europa.eu/>

LexisNexis / ARD

<http://lexisnexis.at>

RIS / Rechtsinformation des Bundes

<http://ris.bka.gv.at>

Statistik Austria

<http://www.statistik.at/>

WEKA Verlag / Arbeitsrecht online

<http://weka.at>

Eidesstattliche Erklärung

„Hiermit versichere ich, dass die vorliegende Arbeit von mir selbständig und ohne unerlaubte Hilfe angefertigt worden ist, insbesondere dass ich alle Stellen, die wörtlich oder annähernd wörtlich aus Veröffentlichungen entnommen sind, durch Zitate als solche gekennzeichnet habe. Weiterhin erkläre ich, dass die Arbeit in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner Prüfungsbehörde vorlegen hat.“

„Ich versichere, dass die von mir eingereichte schriftliche Version mit der digitalen Version der Arbeit übereinstimmt.“

Altenmarkt, 13. Juli 2011

Unterschrift